



COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

P

Protocollo N.0070852/2012 del 11/11/2012

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DIRIGENTI	
Data di sottoscrizione -	
Periodo temporale di vigenza - Anno/i 2012-2015 parte normativa – 2012 parte economica	
	contenuto
articolo 1	stabilisce il campo di applicazione - il contratto interessa sia i dirigenti a tempo indeterminato che a tempo determinato
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
articolo 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	applicazione dell'art. 5 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 CCNL 22.1.2004. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2015, per la parte giuridica. Solo per il 2012 per la parte economica.
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
articolo 3	Valore delle posizioni dirigenziali - Viene dato atto del valore delle fasce economiche di graduazione delle posizioni dirigenziali, già fissate con precedente contratto collettivo decentrato 2010, che non vengono modificate.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	Gli importi minimi e massimi rispettano il dettato dell'art. 5, comma 3, del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 3/8/2010 per l'area dirigenti, che riassume l'aumento di cui all'art. 5, comma 1, del medesimo contratto. Viene inoltre rispettato il vincolo dell'Art.9, comma 1, legge 122/2010 di conversione del DL 78/2010, relativo al blocco della retribuzione individuale
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	art. 4 ccdi 29/12/2010 (vedi allegato SUB A)
precedenti accordi abrogati	=

Compatibilità con le disposizioni del contratto nazionale e delle leggi vigenti

articolo 4	Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti - L'articolo richiama i sistemi di programmazione, controllo e valutazione in essere, dando atto che ai fini della retribuzione di risultato si fa riferimento al piano della Performance annualmente adottato, e alla metodologia di valutazione vigente elaborata dal Nucleo di Valutazione, rivista nel 2011 alla luce del D.lgs 150/2009, ed adottata con deliberazione di giunta comunale n. 111 del 26/4/2012, che ha a sua volta recepito i principi generali per la valutazione introdotti nel regolamento di organizzazione (regolamento del sistema di direzione) approvato con deliberazione n. 226 del 29/7/2010, che sono la selettività e il riconoscimento del merito. La metodologia di valutazione prevede la valutazione degli obiettivi raggiunti (e precedentemente validati e pesati) e la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi e espressi. Il punteggio individuale di valutazione consente l'inserimento in una delle cinque fasce previste dalla metodologia. L'esito della valutazione forma la graduatoria finale.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	La metodologia di valutazione adotta i criteri e i principi dettati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Legge Brunetta), art. 19; I criteri di valutazione adottati dalla vigente metodologia di valutazione sono allineati alle disposizioni di cui alla Legge n. 135 del 7 agosto 2012, la cosiddetta Spending review, art. 5, comma 11, lettera b) in quanto la valutazione tiene conto sia dei risultati attesi che dei comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo, che prevedono selettività e riconoscimento del merito.
principale risultato atteso	Gli obiettivi da raggiungere e i risultati attesi sono quelli inseriti nelle schede di processo e di progetto allegati al Piano della Performance adottato annualmente, validati e pesati dal Nucleo di valutazione.
collegamento piano performance	Sì, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato annualmente.
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	implicitamente, precenti ccdi richiamanti diverse metodologie di valutazione
articolo 5	Modalità di collegamento tra la valutazione individuale e la retribuzione di risultato - l'articolo stabilisce il tipo di collegamento tra l'esito della valutazione e la retribuzione di risultato, che è univoco, senza ulteriori correttivi in termini di scaglioni: alla cifra di valutazione corrisponde la cifra percentuale di budget individuale erogabile. Le somme disponibili sono erogate in modo da non produrre resti (le somme non assegnate in sede di prima applicazione della cifra individuale di valutazione vengono ridistribuite immediatamente con il sistema punto (che premia le valutazioni più alte), in modo da distribuire tutte le risorse nell'anno di riferimento.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	La metodologia di valutazione adotta i criteri e i principi dettati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 art. 19 (Legge Brunetta); l'articolo è compatibile con l'art. 28, comma 2, del CCNL 23/12/1999.
principale risultato atteso	Gli obiettivi da raggiungere e i risultati attesi sono quelli inseriti nelle schede di processo e di progetto allegati al Piano della Performance adottato annualmente, validati e pesati dal Nucleo di valutazione.
collegamento piano performance	Sì, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato annualmente.
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	implicitamente, precenti ccdi richiamanti diverse metodologie di erogazione dei compensi

Compatibilità con le disposizioni del contratto nazionale e delle leggi vigenti

articolo 6	Modalità di erogazione della retribuzione di risultato - l'articolo richiama la metodologia di valutazione, che prevede la pesatura dei processi e obiettivi, e stabilisce la proporzione di risorse, tra quelle da destinarsi alla retribuzione di risultato, che viene assegnata a ciascun dirigente e le relative modalità per l'individuazione del budget individuale. Questa avviene sia in relazione al numero dei dirigenti che alla cifra di coefficiente di complessità derivante dalla pesatura dei processi effettuata dal nucleo. Alla cifra individuale si applica la cifra risultante dal sistema di valutazione delle prestazioni individuali che considera (al 50%) risultati ottenuti e (sempre al 50%) i comportamenti espressi
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	La metodologia di valutazione adotta i criteri e i principi dettati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in particolare all'art.19 (Legge Brunetta); i criteri sono allineati alle disposizioni di cui alla Legge n. 135 del 7 agosto 2012, la cosiddetta Spending review, art. 5, comma 11, lettera b) in quanto la valutazione tiene conto sia dei risultati attesi che dei comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo
principale risultato atteso	Gli obiettivi da raggiungere e i risultati attesi sono quelli inseriti nelle schede di processo e di progetto allegati al Piano della Performance adottato annualmente, validati e pesati dal Nucleo di valutazione.
collegamento piano performance	Sì, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato annualmente.
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	implicitamente, precenti ccdi richiamanti diverse metodologie di erogazione dei compensi
articolo 7	Correlazione incentivi di cui all'art. 92 del D.lgs. n. 163/2006 con la retribuzione di risultato - l'articolo stabilisce, richiamando accordi precedenti, la cifra di compensi "ex Merloni" oltre la quale scatta una decurtazione della retribuzione di risultato
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	art. 26, comma 1, lettera e) CCNL 23/12/1999
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	art. 5 ccdi 2010, e art. 4 ccdi 2011
precedenti accordi abrogati	=
articolo 8	Presenza d'atto della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2012 - l'articolo riporta la tabella di costituzione del fondo 2012, avvenuta con precedente determinazione dirigenziale n. 1273 del 9 ottobre 2012, così come modificata dalla determinazione n. 1592 del 11/12/2012.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	vedi articoli di vari CCNL indicati nella tabella (inserita all'articolo 8) per quanto riguarda le voci di costituzione. Alla costituzione del fondo viene applicata la riduzione dovuta alla diminuzione del personale in servizio come disposto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.
principale risultato atteso	Gli obiettivi da raggiungere e i risultati attesi sono quelli inseriti nelle schede di processo e di progetto allegati al Piano della Performance adottato annualmente, validati e pesati dal Nucleo di valutazione.

Compatibilità con le disposizioni del contratto nazionale e delle leggi vigenti

collegamento piano performance	Si, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato annualmente.
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
articolo 9	Valore delle posizioni dirigenziali anno 2012 - l'articolo prende atto che anche per il 2012 non c'è variazione del valore delle posizioni, fatto salvo il richiamo all'art. 12, che invece ne prevede una diminuzione in caso di ulteriore riduzione del fondo dovuta alle cessazioni.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	Gli importi minimi e massimi rispettano il dettato dell'art. 5, comma 3, del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 3/8/2010 per l'area dirigenti, che riassume l'aumento di cui all'art. 5, comma 1, del medesimo contratto. Viene inoltre rispettato il vincolo dell'Art.9, comma 1, legge 122/2010 di conversione del DL 78/2010, relativo al blocco della retribuzione individuale
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	art. 4 ccdi 29/12/2010 (vedi allegato SUB A)
precedenti accordi abrogati	
articolo 10	Collegamento della retribuzione di risultato agli obiettivi 2012 - l'articolo prende atto dello strumento di programmazione che fa da riferimento per la valutazione collettiva e individuale, che è il piano della performance adottato con deliberazione n. 204 del 23/6/2012.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, capo III.
principale risultato atteso	Gli obiettivi da raggiungere e i risultati attesi sono quelli inseriti nelle schede di processo e di progetto allegati al Piano della Performance validati e pesati dal Nucleo di valutazione.
collegamento piano performance	si, il piano è approvato con deliberazione 204 del 23 giugno 2012.
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
articolo 11	Utilizzo del fondo 2012 - viene indicato il quadro di sintesi di utilizzo delle risorse
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	CCNL 23/12/99 art. 27 e 28; CCNL 12/02/2002 art. 1 comma 3, lett. (e)
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=