



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE**

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

Rossano, 15/12/2017



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23/12/1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22/02/2006, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017.

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa _____ Contratto 21/11/2017
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2017-2019 parte normativa Anno 2017 parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Middonna Nicola Segretario Generale Componenti Le Fosse Antonio e Graziani Giuseppe Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), Firmatarie della preintesa: FP-CGIL (presente, non ha inteso sottoscrivere la preintesa); UIL-FP Firmatarie del contratto: _____ (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato; b) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 CCNL 23/12/1999; c) correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per Recupero evasione ICI, Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazioni, Liquidazioni sentenze favorevoli all'Ente, Quote per la progettazione, Incarichi conferiti da soggetti terzi ed Economie aggiuntive) e la retribuzione di risultato;



		d) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione illustrativa di accompagnamento alla preintesa sul CCDI 2017-2019 – annualità economica 2017 verrà inviata al collegio dei revisori ai fini delle verifiche previste dalla legge.</p>
		<p>Nel caso di rilievi formulati all'esito del controllo e prima della sottoscrizione definitiva del contratto si intraprenderanno le azioni conseguenti.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance 2017-2019 risulta adottato dalla Giunta Comunale N°211 del 28.08.2017 e risulta costituito da una parte generale e da tre allegati tecnici (1- Performance generale di Ente; 2- Performance organizzativa; 3- Performance individuale dei dirigenti).</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ed il Piano Triennale anticorruzione dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012?</p> <p>Il Programma triennale anticorruzione ed Il Programma triennale per la trasparenza 2017-2019 risulta adottati con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 31.01.2017.</p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 4 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013?</p> <p>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: indirizzi di posta elettronica certificata, Piano della performance, Relazione sulla performance, Programma triennale trasparenza, Programma Triennale Anticorruzione, nominativo e curriculum componente OIV, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzioni dei dirigenti, curricula e indennità dei componenti la Giunta comunale, incarichi conferiti dal Comune a dipendenti pubblici e soggetti privati</p>		
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>E' in corso di predisposizione la relazione sulla performance anno 2017.</p>	



Eventuali osservazioni =====

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La preintesa riguarda gli istituti rimessi alla contrattazione decentrata con valenza per il triennio 2017-2019 - annualità economica 2017, ed è stata definita sulla base delle direttive per come di seguito:

- a) individuazione del Dirigente del settore Affari Istituzionali e del Dirigente del settore Risorse e Programmazione quali posizioni dirigenziali competenti a costituire, con determinazione congiunta, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 Area della Dirigenza, secondo i principi indicati dal contratto di lavoro;
- b) possibilità di implementazione del fondo ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999 a parità di dotazione organica in presenza di istituzione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione di servizi già esistenti cui sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionali e della dirigenza, attraverso il monitoraggio di standard oggettivi di qualità e/o di quantità resa o, comunque, in base a parametri di riferimento oggettivi e trasparenti; tale incremento è consentito nel limite degli importi stabiliti con precedenti appositi atti di Giunta;
- c) previsione dell'art. 26, comma 2 del CCNL 23/12/1999 *"Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997"* per l'importo massimo consentito di € 774,18 da destinare ad indennità di risultato;

2. Si sono fornite apposite linee di indirizzo inerenti:

- a) la contrattazione, sia per quanto riguarda le materie che ne sono oggetto, sia per i relativi termini e procedure dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;
- b) la contrattazione integrativa deve operare nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione;
- c) l'ambito di operatività della contrattazione dovrà essere conforme alla ridefinizione operata dal d.lgs. 150/2009, il quale ha previsto da un lato la possibilità di derogare alla disciplina legislativa solo nella misura in cui ciò sia espressamente consentito dalla legge, e dall'altro ha conferito carattere imperativo alle disposizioni del d.lgs. 165/2001 con la previsione della sostituzione automatica delle clausole difformi con quelle imperative derogate;



- d) il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
- e) dovrà essere posta particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Premessa: sono indicati gli obiettivi della contrattazione e gli indirizzi ricevuti alla delegazione trattante di parte pubblica;

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

art. 1 – quadro normativo e contrattuale: sono indicate le norme di legge, le disposizioni regolamentari, i contratti collettivi che hanno presieduto la definizione dell'articolato del contratto decentrato (D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4; D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31; D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6; D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articoli 9 commi 1, 2bis, 17 e 21; Legge n. 147/2013 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)", in particolare l'articolo 1, commi da 452 a 456; D.L. n. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014 "Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche", in particolare l'art. 4, commi 1 e 3; D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", in particolare articoli 9, 13 e 13 bis; Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 26/06/2014; Il Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014.

art. 2 – ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria: il contratto si applica al personale di qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato e può essere preso a riferimento per il personale assunto a tempo determinato; il contratto è stipulato per il triennio normativo 2014/2016 e per la parte economica 2016 e le clausole ivi contenute conservano la loro efficacia fino alla stipula di un successivo accordo decentrato o all'entrata in vigore di norme o CCNL che dettino disposizioni incompatibili con quanto in esso rappresentato.

art. 3 – verifiche dell'attuazione del contratto: le parti concordano di incontrarsi almeno una volta all'anno per verificare lo stato di attuazione del contratto decentrato (art. 5, comma 4, CCNL 1/4/1999).

art. 4 – materie oggetto di contrattazione decentrata: le materie trattate nel contratto decentrato sono le seguenti: criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato; verifica della sussistenza delle



condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 CCNL 23/12/1999; correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per Recupero evasione ICI, Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazioni, Liquidazioni sentenze favorevoli all'Ente, Quote per la progettazione, Incarichi conferiti da soggetti terzi ed Economie aggiuntive) e la retribuzione di risultato; criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

Art. 5 – interpretazione autentica dei contratti decentrati integrativi: le parti per definire consensualmente il significato della clausola controversa si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 6 – Determinazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato: le parti ripercorrono le modalità di costituzione del fondo annuale ed i criteri ed i vincoli di ripartizione dello stesso, così come riportati nella determina n. 1671 del 15.11.2016. Le parti concordano che la somma complessiva costituente il fondo, sarà ripartito fra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, la quale potrà essere erogata solo a seguito della validazione della relazione della performance, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed in base alla valutazione individuale effettuata dal medesimo Organismo in attuazione della metodologia approvata con delibera di Giunta n. 241 del 04/09/2014. Il fondo come costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e di risultato per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nell'organizzazione, per ogni singolo anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate; eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Eventuali economie sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo.

art. 7 – retribuzione di posizione: in questo articolo le parti prendono atto che i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati dall'Amministrazione. In particolare:

Fascia	Numero di settori a cinque fasce	Valori unitari	Valori complessivi
Fascia A	0	€ 11.533,17	€ 0,00
Fascia B	0	€ 13.044,72	€ 0,00
Fascia C * N°1 unità part time 75%	5	€ 26.089,44	€ 97.835,4
Fascia D	0	€ 35.000,00	€ 0,00
Fascia E	0	€ 45.102,87	€ 0,00
TOTALE	7		€ 97.835,40



Le somme destinate alla copertura effettiva delle posizioni dirigenziali sono indicate nella tabella sottostante:

ARTICOLO	CCNL	DESCRIZIONE	2017
ART.27	CCNL 23/12/99	1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne. 2. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all' art. 26, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: dall'anno 2009 valore minimo di € 11.553,17 e nel valore massimo di € 45.102,87 (art. 5 comma 3 CCNL 03/08/2010)	104.550,94

art. 8 – Le somme destinate alla copertura della retribuzione di risultato, comprensive delle somme divenute disponibili ex art. 27, comma 9, CCNL 23/12/1999, sono indicate nella tabella sottostante:

ARTICOLO	CCNL	DESCRIZIONE	2017
ART.28	CCNL 23/12/99	Al fine di sviluppare, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all' art. 26 e comunque in misura non inferiore al 15%. Resta in ogni caso confermata la destinazione alla retribuzione di posizione di un importo non inferiore alle risorse già previste, nel 1998, nel fondo di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.	41.948,06

L'importo massimo della retribuzione di risultato, per l'anno 2017, è pari al 30% dell'indennità di posizione. La retribuzione di risultato viene erogata, avuto riguardo all'art. 14 del CCNL 1999 a seguito di valutazione da parte dell'apposito OIV, da effettuarsi secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato attribuibile, nei limiti degli importi massimi sarà rapportata al livello premiale previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.

Nel caso di incarico ad interim, l'indennità di risultato viene integrata, in proporzione al periodo effettivo di incarico, in base alla tipologia (part-time o tempo pieno) e nei limiti delle risorse disponibili, come segue:

- a. Nel caso di interim di uno o più settori, nella misura massima del 15%, per ogni settore del quale si ha l'incarico, della retribuzione di posizione prevista per la fascia di appartenenza del dirigente;
- b. Nel caso di interim di uno o più articolazioni organizzative nell'ambito di un settore, la percentuale, di cui al punto precedente, viene riproporzionata in base al numero delle stesse rispetto al totale delle articolazioni. Ai fini del calcolo si fa riferimento



esclusivamente alle articolazioni organizzative alle quali risultano assegnati obiettivi operativi nell'ambito del piano della performance.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 9 – norma transitoria: questo articolo espressamente prevede che si faccia riferimento ai rinvii a norme di legge in esso contenuti, nonché alle norme tutt'ora vigenti contenute nei CCNL Area II Dirigenza Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 23/12/99, 12/02/02, 22/02/06, 14/05/07, 22/02/10, 03/08/10. Dalla data di stipula del CCDI sono inapplicabili tutte le norme preesistenti incompatibili con il presente.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 27 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali. Tra le spese che hanno carattere variabile, e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, va compresa la retribuzione di risultato prevista dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali.

Sulla base dei criteri di cui dagli articoli 7 e 8 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

ARTICOLO	CCNL	DESCRIZIONE	Codice	2017
ART.27	CCNL 23/12/99	1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne. 2. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all' art. 26, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: dall'anno 2009 valore minimo di € 11.553,17 e nel valore massimo di € 45.102,87 (art. 5 comma 3 CCNL 03/08/2010)	U448	104.550,94
ART.28	CCNL 23/12/99	Al fine di sviluppare, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all' art. 26 e comunque in misura non inferiore al 15%. Resta in ogni caso confermata la destinazione alla retribuzione di posizione di un importo non inferiore alle risorse già previste, nel 1998, nel fondo di cui all' art. 37, comma 2 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.	U449	41.948,06
IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE			U994	
TOTALE UTILIZZO FONDO				146.499,00

c) Gli effetti abrogativi



Il Contratto Integrativo di riferimento determina l'abrogazione esplicita degli accordi decentrati precedenti (cfr. art. 9).

d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati all'assunzione di specifiche responsabilità, della qualità della prestazione resa e del raggiungimento degli obiettivi, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 241 del 04/09/2014, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento di disciplina della performance e della premialità (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con la medesima deliberazione. In particolare, l'erogazione dei premi ai dirigenti è collegata al compiuto processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'Ente e dei Servizi (performance organizzativa) e dei singoli dirigenti (performance individuale), di cui meglio si dirà alla successiva lett. f). Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente; costituiscono oggetto della valutazione:

- il raggiungimento degli obiettivi della struttura assegnata, individuati nel Piano della Performance quali obiettivi premianti cui il dirigente partecipa;
- l'apporto individuale al raggiungimento di eventuali obiettivi specifici;
- la capacità di differenziazione delle valutazioni;
- le competenze e comportamenti professionali e manageriali;
- la performance generale dell'Ente.

Una volta a regime, ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità, la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale consente l'inserimento di ciascun dirigente, in una graduatoria di merito valutativo, formata dall'amministrazione in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo, formulata dall'OIV l'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione. Il sistema premiale prevede il riconoscimento di differenziati e specifici premi al conseguimento di un'apposita soglia minima di punteggio al di sotto della quale non è erogato alcun incentivo. In coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia, il premio individuale di chi si colloca nella fascia di merito più alta deve essere prevalente rispetto al premio di chi si colloca nelle fasce di merito sottostanti, il valore massimo di premio pro-capite attribuibile ai dirigenti deve essere differenziato in relazione alla fascia di merito in cui gli stessi si collocano ad esito del processo valutativo annuale, i valori medi di premio pro-capite di ciascuna fascia devono essere decrescenti dalla fascia della "eccellenza" alla fascia "bassa" e non devono verificarsi fenomeni di appiattimento retributivo. L'erogazione dei premi è quindi effettuata all'esito finale di un processo complesso e articolato ed è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, e non prevede alcuna attribuzione generalizzata dei compensi per risultato sulla base di automatismi comunque denominati. L'erogazione della retribuzione



di risultato avviene, imprescindibilmente, l'anno successivo, a conclusione del processo valutativo annuale, che prevede quale momento inderogabile la validazione della relazione annuale della performance ad opera dell'OIV, in aderenza con le norme di legge vigenti.

e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

Il Regolamento Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 241 del 04/09/2014 ha recepito la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione e premialità del personale dirigenziale.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. il Piano della performance, che è un documento programmatico triennale redatto in coerenza con il programma di mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio annuale, pluriennale e Piano Esecutivo di Gestione; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;

2. la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, della Relazione ad opera dell'OIV, il quale ha il compito di accertare la regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.

L'erogazione dei premi connessi alla retribuzione di risultato è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle più recenti norme più volte richiamate, di collegare l'erogazione di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità). L'accordo in esame fa proprio tutto quanto sopra, laddove (art. 1), espressamente afferma che: "Il ... CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale ...Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente,



Comune di Rossano

le clausole contenute nei CCNL della dirigenza vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentariomissis... Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale...”, inserendosi in modo corretto nel contesto normativo vigente.

g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Rossano, li 21/11/2017

Il Segretario Generale

Dr. Nicola Middonna

