

**LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO**

**MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi CCDI firmata in data 12.12.2016	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	CCDI 2016	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dott. Angelo Ruggiero Segretario Generale – Presidente</li> <li>- Dott. Paolo Negrini Dirigente Settore Organizzazione, Risorse Umane e Sistemi Informativi – Componente,</li> <li>- Dott. Giulio Balocchi Dirigente Settore Risorse Finanziarie, Welfare, Turismo, Cultura e Sport – Componente.</li> </ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL F.P., CISL F.P., UIL F.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL F.P., CISL F.P., UIL F.P.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il CCDI sottoposto all'attenzione del Collegio dei Revisori ha validità per l'anno 2016. In considerazione del fatto che ad oggi non è ancora stato firmato il CCNL e che nel mese di giugno 2016, e la nuova Amministrazione si è insediata nel mese di giugno 2016, le delegazioni trattanti hanno ritenuto opportuno confermare la disciplina degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata già in vigore per il personale del comparto.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propeudici</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 19/12/2016
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	Con deliberazione della Giunta Comunale n. 179/2016 è stato adottato il PEG/PP/PDO
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del <a href="#">D.Lgs. 150/2009</a> (non vincolante per gli enti locali)? si
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del <a href="#">D.Lgs. 150/2009</a> ? si

<b>succe ssivi alla contr attazi one</b>	<b>erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>La Relazione della Performance relativa all'anno è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del <a href="#">D.Lgs. 150/2009</a>? La relazione della Performance relativamente all'anno 2015 è stata validata dal NdV e pubblicata sul sito internet dell'Amministrazione Comunale. La relazione della performance 2016 sarà sottoposta alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione una volta predisposta dal Servizio Controlli Interni a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi. La validazione della relazione sulla performance e la sua pubblicazione sarà effettuata prima di procedere alla liquidazione della produttività al personale e della retribuzione di risultato alle Posizioni Organizzative.</p>
--	---	--

## **MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo**

Le delegazioni trattanti (parte pubblica e parte sindacale) hanno ritenuto di confermare la disciplina degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata già in vigore per il personale del comparto stabilendo però di apportare alcune modifiche al regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance sulla cui base viene liquidata la produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) CCNL 31.3.1999 e la retribuzione di risultato alle P.O..

Il regolamento è stato modificato ampliando il peso attribuito alla capacità di valutare i propri collaboratori nella valutazione dei dirigenti.

### **QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE**

- indennità di posizione 193.899,00
- indennità di risultato 72.449,00

### **QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA "MERITOCRAZIA"**

Le modalità di ripartizione della retribuzione di risultato sopra descritte risultano tenere conto delle indicazioni fornite dal D.Lgs. 150/2009. Infatti, nella liquidazione della retribuzione di risultato si tiene conto della performance complessiva di Ente (valutata anche sulla base delle risultanze di indagini di customer satisfaction), e della capacità di valutare i propri collaboratori (questo fattore a seguito delle modifiche del regolamento sulla misurazione e valutazione della performance nell'anno 2016 incide sulla valutazione in misura del 20%). La metodologia conferma poi i criteri precedentemente introdotti della valutazione delle capacità manageriali espresse nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore.