



Comune di Cinisello Balsamo  
UOC Risorse Umane e Organizzazione

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DIRIGENTI  
ANNO 2018 (e segg.)**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione  
relativa agli adempimenti della legge**

<b>contratto collettivo decentrato integrativo</b>		<b>Contratto collettivo decentrato integrativo - anno 2018 (e segg) PERSONALE DIRIGENTE</b>
<b>Data di Sottoscrizione pre intesa</b>		<b>22/1/2019</b>
<b>data di sottoscrizione accordo</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>2018 E SEGG</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente _Dott. Vincenzo Marchianò - Segretario generale
		<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> RSA, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL,
		<b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> RSA, FP-CGIL,
<b>Soggetti destinatari</b>		<b>DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO</b>
<b>Materie trattate dall'accordo integrativo (descrizione sintetica)</b>		conferma delle norme del ccdi 2012-2015, tuttora applicabili in quanto non specificatamente circoscritte temporalmente; conferma delle destinazioni del fondo 2018, che non vede modifiche rispetto a quello del 2016.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</b> - E' stata emessa certificazione positiva sulla costituzione del fondo con parere n. 18 del 21 dicembre 2018, prot. n. 2/2019.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli = non pertinente</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</b> Sì, Il piano della performance è stato adottato nel 2018 con deliberazione n. 1 del 11 gennaio 2018, come modificato da successive deliberazioni.
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b> Il piano Triennale trasparenza e quello dell'anticorruzione sono stati approvati per il triennio 2018-2020 con la delibera di giunta comunale n. 18 del 1° febbraio 2018.

Servizio Organizzazione e Formazione strategica  
Responsabile del Procedimento: Silvia Bensi – tel. 02/66023220 – mob. 3296518616  
Piazza Confalonieri 5

**P**  
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO  
COPIA DEL DOCUMENTO DIGITALE DEPOSITATO PRESSO L'ENTE  
Protocollo N. 0005689/2019 del 22/01/2019  
Class: 3.5 «INQUADRAMENTI E APPLICAZIONECONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO» Fascicolo: 3.5 N.3/2018  
Firmatario: SILVIA BENSI



		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</b> Le norme di riferimento sono divenute il D.lgs 33/2013. Esse sono state rispettate (vedi attestazione del Nucleo di Valutazione prot. n. 29267/2018 del 12/4/2018).
		<b>La Relazione della Performance</b> è stata adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 7 giugno 2018, e il Nucleo di Valutazione l'ha validata con certificazione prot. n. 48904/2016 del 21/6/2018.
<b>Eventuali osservazioni</b>		<b>Nessuna</b>

-----

**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 attestati – altre informazioni utili)**

<b>RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2017 (E SEGG.) - PERSONALE DIRIGENTE</b>	
<b>Data di sottoscrizione (pre intesa) – 22/1/2019</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza - Anno 2018 (e seguenti fino a rinnovo o disdetta)</b>	
	<b>contenuto</b>
<b>articolo 1</b>	<b>Si confermano le norme inserite nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto definitivamente il 9 gennaio 2013, autorizzato con deliberazione di Giunta Comunale n. 372 del 27 dicembre 2012, agli artt. 4, 5 e 6, riguardanti la valutazione delle prestazioni dirigenziali e il suo collegamento con le modalità di erogazione della retribuzione di risultato.</b>
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	compatibile con l'art. 2 comma 4 del CCNL (rinnovo tacito a meno di disdetta esplicita); le modalità di valutazione inoltre sono improntate ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 (Legge Brunetta)
principale risultato atteso	Mantenimento delle attuali modalità di riconoscimento della costituzione dei budget individuali destinati alla retribuzione di risultato, le modalità di erogazione della retribuzione di risultato stessa, in quanto collegate con il vigente sistema di valutazione.
collegamento piano performance	Il collegamento è stringente, sia il budget individuale che la valutazione vengono elaborati sulla base della pesatura e dei risultati legati agli obiettivi inseriti nel piano della performance.
precedenti accordi richiamati	si veda il contenuto dell'art.1
precedenti accordi abrogati	no
<b>articolo 2</b>	<b>Si dà atto che nelle more dell'applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali da parte del Nucleo di Valutazione al nuovo assetto di macrostruttura attivato con deliberazione n. 134 del 15/6/2017, e in assenza di ulteriori modifiche all'assetto di macrostruttura e/o di specifica ed espressa modifica contrattuale o di esplicita disdetta ai sensi dell'art. 2 comma 4 del CCNL 22.2.2010, le</b>



	<b>disposizioni del presente ccdi mantengono la propria validità fino alla sottoscrizione di nuovo contratto decentrato</b>
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	Compatibile con l'art. 2 comma 4 del CCNL (rinnovo tacito a meno di disdetta esplicita)
principale risultato atteso	Mantenimento delle attuali cifre di riferimento per la graduazione delle posizioni dirigenziali, nelle more dell'applicazione della metodologia di graduazione, la cui competenza è del Nucleo di Valutazione, come da regolamenti di organizzazione
collegamento piano performance	Non pertinente
precedenti accordi richiamati	si veda il contenuto dell'art.1
precedenti accordi abrogati	no
<b>articolo 3</b>	<b>Si prende atto che il totale delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2018 (e per gli anni seguenti fino a modifica dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 75/2017) sono quelle previste dalla determinazione dirigenziale n. 1668 del 28/11/2018 ed ammontano ad Euro 412.608,38.</b>
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	Si vedano gli articoli di vari CCNL indicati nella tabella allegata alla dd 1668/2048) per quanto riguarda le voci di costituzione. Alla costituzione del fondo viene applicato il limite previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 che dispone che "[...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.". La cifra finale del fondo 2018 è identica a quella messa a disposizione con il fondo 2016. <b>Il fondo è stato certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei conti con parere n. 18 del 21 dicembre 2018.</b>
principale risultato atteso	Gli obiettivi da raggiungere e i risultati attesi sono quelli inseriti nel 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.
precedenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
<b>Articolo 4</b>	<b>Si prende atto che, come indicato nella citata determinazione n. 1668/2018, dal totale delle risorse costituite del fondo, viene sottratta alla contrattazione la cifra relativa all'applicazione dell'art. 1, comma 3, lettera e del CCNL 12/2/2002, pari ad Euro 30.212,730, e che pertanto le risorse effettivamente disponibili alla contrattazione sono EURO 382.395,86.</b>



compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	Come citato nel testo dell'articolo del contratto, la norma di riferimento è il contratto nazionale dei dirigenti degli enti locale del 12 febbraio 2002, all'art 1, comma 3, lettera e), che prevede che gli stipendi tabellari da settembre 2001 comprendano una quota della posizione dirigenziale, già a carico del fondo : "e) da un importo annuo di € 3.356,97 (L.6.500.000) derivante da una corrispondente riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti.
principale risultato atteso	Non pertinente
collegamento piano performance	Non pertinente
precedenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
<b>articolo 5</b>	<b>Si confermano i criteri già utilizzati negli anni precedenti per la ripartizione delle risorse del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato, parametrati alla presenza in servizio per l'intero anno di tutte le posizioni dirigenziali attive.</b>
compatibilità con le 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	=
precedenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
<b>articolo 6</b>	<b>Si dà atto che, come applicato negli anni precedenti, le somme riferite all'art. 1 comma 3 del CCNL 12/2/2002, lettera e) nonché alla retribuzione di posizione che non venissero erogate a causa di presenza in servizio inferiore all'intero anno, vengono tutte destinate alla retribuzione di risultato.</b>
compatibilità con le 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	=
precedenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
<b>articolo 7</b>	<b>Si attese che, considerata la cifra di cui agli articoli 4 e 5 del presente accordo, la percentuale di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 – percentuale che non deve essere inferiore al 15% del fondo per la retribuzione di posizione e risultato destinata alla valorizzazione dell'orientamento ai risultati – viene rispettata.</b>
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	Compatibile con l'art. 8 del CCNL 31.3.1999. L'effettiva percentuale, che tiene conto dell'effettivo periodo di presenza in servizio dei dirigenti, risulta essere pari al <b>42,93%</b> , in quanto le cifre non erogate per la retribuzione di risultato vengono comunque devolute ad aumentare la quota del fondo

P

COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

COPIA DEL DOCUMENTO DIGITALE DEPOSITATO PRESSO L'ENTE

Protocollo N.0005689/2019 del 22/01/2019

Class: 3.5 «INQUADRAMENTI E APLICAZIONECONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO» Fascicolo: 3.5 N.3/2018

Firmatario: SILVIA BENSI



	destinata al risultato.
principale risultato atteso	Aumentare la quota di retribuzione di risultato in modo da sottolineare l'importanza dell'azione manageriale rispetto agli obiettivi.
collegamento piano performance	Sì, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato annualmente.
precedenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	no
articolo 8	<b>Infine, le parti danno atto che in caso di approvazione di nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, che rinvi ad accordi decentrati la definizione di particolari istituti contrattali, le delegazioni trattanti riapriranno la fase negoziale per l'adeguamento degli accordi vigenti.</b>
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	Articolo 2077 del Codice Civile: 1. I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. 2. Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precedenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	no

La funzionaria  
Dott.ssa Silvia Bensi