



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA**

**Triennio**

**2021- 2023**

Visti :

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018

Premesso che:

- l'art. 3, comma 9, del CCNL 17.12.2020 dispone che "Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate";*
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 17.12.2020 prevede, al comma 1, che "Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale."*
- con deliberazione di Giunta comunale n. 246 del 18.11.2021 è stato espresso il mandato alla delegazione trattante di parte pubblica
- con il D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *"in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;
- sulla scorta di determinazione dirigenziale n. 1535 del 23/11/2021 sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2021, in conformità alla nuova disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 CCNL 17/12/2020;
- le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto, in data 20 dicembre 2021, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dirigente per l'anno 2021;
- il Collegio dei Revisori, dopo aver espresso parere favorevole alla costituzione del Fondo in data 24/11/2021 con proprio verbale n. 32/2021, ha espresso il proprio parere favorevole, al contratto integrativo per l'anno 2021, con verbale n. 35/2021 del 20/12/2021;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale di autorizzazione al Presidente della delegazione di parte Pubblica alla definitiva sottoscrizione, deliberazione in data 23/12/2021;

Tenuto conto, inoltre, che:

- l'art. 23, comma 2, D.Lgs n.75/2017 prevede 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."*

- l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, prevede che *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."*

## **SI CONCORDA QUANTO SEGUE**

### **Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure.**

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 17.12.2020, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato in servizio presso il Comune di CINISELLO BALSAMO.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all' art . 45 del CCNL.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo il caso in cui intervengano nuove norme di legge o un nuovo CCNL che contengano disposizioni con lo stesso incompatibili.
4. Con cadenza annuale verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà, in ogni caso, richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

### **Art. 2 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020) (da negoziare con cadenza annuale)**

1. Le risorse costituenti il Fondo per l'anno **2021**, tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato sono state così costituite:

Art 57 comma 1 CCNL DIC 2020 Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	409.612,60
Art 57 comma 1 CCNL DIC 2020 RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	2.588,04
<b>Risorse stabili annualità pregresse (RSap)</b>	<b>412.200,64</b>
RIA per cessazione dal servizio dall'anno 2021 (art. 57, c.2, lett. c) (tale voce comparirà dal 2022 in poi)	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE</b>	<b>412.200,64</b>
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015(art.56 CCNL) – non soggetto a limite -	10.436,39
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>422.637,03</b>
I ratei anno precedente di RIA per il personale cessato (art.57, c. 2, lett. c) ) f)	0,00
Risorse autonomamente stanziare dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57, c. 2, lett. e) h)	407,95
<b>TOTALE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE</b>	<b>407,95</b>
<i>Variabili non soggette a limite</i>	
Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, c. 2, lett. b) quali Art. 43 Legge 449/47, di cui all'art. 24, c. 3, del D. Lgs.165/2001	
- Quota proventi violazioni codice della strada (art.59)	
- Altro (ad es. IMU TARI previsto al c. 1091 della L. n.145/2018, specificare) ....	
Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h)	
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60 e 57, c. 2, lett. d) ) g)	0,00
Economie residue anni precedenti (art. 57, c. 3)	25.275,06
TOTALE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	25.275,06
<b>TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE</b>	<b>412.608,59</b>
TOTALE FONDO NON SOGGETTO A LIMITE	35.711,45
<b>TOTALE FONDO COMPLESSIVO</b>	<b>448.320,04</b>

2. Le risorse di cui al comma 1) sono ripartite, sulla base all'attuale valore della retribuzione di posizione attribuito alle posizioni dirigenziali previste:

## ANNO 2021

	destinazione	%
Retribuzione di Posizione	252.085,00	56,23%
quota sottratta ai sensi CCNL 12/2/12002, art. 1 comma 3, lett. e)	19.884,00	4,43%
Retribuzione di Risultato	151.075,98	33,70%
Arretrati risultato 2018-19-20	25.275,06	5,64%
Totale fondo	448.320,04	100,00%

3. Con riferimento all'importo pari ad euro 25.275,06 riferito ai residui derivanti dall'applicazione dell'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020 relativo agli anni 2018, 2019 e 2020 le parti prendono atto, in applicazione del parere ARAN AFL33, di destinare tale importo quale retribuzione di risultato aggiuntiva per gli anni di competenza. Pertanto ciò si traduce nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato, i quali saranno conteggiati applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno di tali anni.
4. Per la retribuzione di risultato viene destinata, ogni anno, una percentuale non inferiore al **15%** del fondo complessivo, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL di riferimento.
5. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17.12.2020.

### **Art. 3 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett.b) CCNL 17/12/2020).**

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo i criteri e le modalità definite nel sistema di valutazione della performance vigente nel tempo, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti e definiti nel Peg-Pdp-Pdo, fermo restando che la sua erogazione deve avvenire nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia e solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale è superiore a 5 unità, è applicabile l'art. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" del CCNL 17.12.2020, ai sensi di quanto indicato al comma 2 del medesimo articolo.
3. Le parti concordano, ai sensi dell'art. 30 comma 5 del CCNL 17/12/2020 che una quota pari al 5% delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) - retribuzione di risultato - è correlata al raggiungimento di almeno un obiettivo riferito agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso; tale obiettivo è definito in sede di approvazione del PEG/Piano delle performance o altro analogo strumento di programmazione; in sede di prima applicazione tale quota è correlata all'obiettivo individuato nel Peg/Pdp 2021 relativo al mantenimento dei servizi durante l'emergenza epidemiologica da Covid.
4. Si stabilisce, in applicazione del citato art. 30 comma 2, che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 20%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; i dirigenti collocati in tale fascia non potranno superare il numero di due.

**Art. 4 Incarichi ad interim - Definizione percentuale (art. 45, comma 1, lett.c) CCNL 17/12/2020)**

1. Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17.12.2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, secondo le modalità di seguito definite.
2. Nel caso l'interim di un'Area venga attribuito a più Dirigenti, ripartendo diverse settori/servizi di competenza, l'importo di cui al comma 1 sarà suddiviso in parti uguali tra gli interessati.
3. La quota residuale della retribuzione di posizione del posto vacante in dotazione organica (detratta la quota suddetta relativa all'interim), viene destinata ad incremento della Retribuzione di risultato teorica di tutti i dirigenti dell'Ente in servizio, compreso il dirigente incaricato dell'interim (ridistribuzione somme).
4. Ai fini della determinazione della quota di Retribuzione di risultato effettivamente spettante da riconoscere al Dirigente in interim si terrà conto della valutazione da questi ottenuta relativamente all'*Area dei comportamenti e delle competenze* e dei risultati - *Area dei risultati* — ottenuti dall'Area gestita in interim.

**Art. 5 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett.d) CCNL 17/12/2020)**

1. Con riferimento all'art. 32 del CCNL 17.12.2020, le parti danno atto che l'Ente non ha risorse già previste assegnate alle misure in questione e pertanto rinvia a successivi accordi la definizione dei criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo.

**Art. 6 Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. (art. 45, comma 1, lett.e) CCNL 17/12/2020)**

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 30 comma 5, 57 comma 2 lett. d) e 60 comma 3 del CCNL 17.12.2020, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui al citato art. 60, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. L'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57 comma 2, lett. d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
3. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
4. Al/Ai dirigente/i che ha/hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota doppia, nei limiti delle disponibilità del finanziamento stesso, rispetto al valore medio pro-capite dell'importo assegnato a tutti gli altri dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo.

**Art. 7 Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero. (art. 45, comma 1, lett.f) CCNL 17/12/2020)**

In conformità a quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le figure dirigenziali cui sono assegnati i seguenti servizi:

- stato civile e servizio elettorale
- igiene, sanità ed attività assistenziali
- attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica
- produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi
- raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali
- trasporti
- servizi concernenti l'istruzione pubblica
- servizi del personale
- servizi culturali.

Sono pertanto esonerati:

- ✓ dirigente responsabile della Polizia Locale
- ✓ dirigente responsabile della protezione civile;
- ✓ dirigente responsabile dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale e trasporti, custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- ✓ dirigente responsabile dell'area sociale, culturale, dell'istruzione;
- ✓ dirigente responsabile dei servizi di stato civile e elettorale;
- ✓ dirigente responsabile dei servizi del personale.

**Art. 8 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett.g) CCNL 17/12/2020).**

1. Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17.12.2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 75% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.

2. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;
- economie derivanti dall'anno precedente.

3. Ai sensi comma 6 dell' art. 31 CCNL 17.12.2020 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

**Art. 9 Verifica tassi di assenza (art. 29, comma 1, CCNL 17.12.2020).**

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, così da definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

**Art. 10 Norme finali**

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

p. La delegazione di parte pubblica

Presidente

Dott. Franco Barbera

Segretario Generale

FIRMATO

\_\_\_\_\_

p. La delegazione di parte sindacale

Dott. Moreno Giuseppe Veronese

RSA –

FIRMATO

CGIL –

FIRMATO

CISL -

\_\_\_\_\_

UIL –

\_\_\_\_\_