



Città di Segrate

VERBALE DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE – PARTE GIURIDICA ANNI 2021/2023 E PARTE ECONOMICA ANNO 2021

In data 19/10/2021, si sono riunite le Delegazioni Trattanti di parte datoriale e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'Accordo decentrato integrativo per il personale di qualifica dirigenziale – relativamente alla seguente materia:

- parte giuridica anni 2021/2023 e parte economica anno 2021

E' presente per la delegazione di Parte Datoriale, costituita con deliberazione G.C. n. 2/2021 modificata con deliberazione GC n° 85/2021:

Patrizia Bellagamba	Segretario Generale	Presidente
---------------------	---------------------	------------

E' presente per la delegazione Sindacale:

Mauro Palma	- CGIL-FP
-------------	-----------

La rappresentante della delegazione trattante di parte datoriale dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'ordine del giorno.

Quindi, le PARTI, come sopra rappresentate:

VISTO il CCNL 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'area Funzioni Locali – parte giuridica e parte economica per il triennio 2016/2018, che all'art. 45 elenca le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa;

VISTA la deliberazione di GC 2 del 14 gennaio 2021 ad oggetto: "Art. 7 CCNL 17/12/2020 relativo al personale dell'area dirigenziale dell'area delle Funzioni Locali – Costituzione delegazione trattante di parte datoriale" con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7, co 4, del CCNL 17/12/2020, concernente l'area della dirigenza delle Funzioni Locali, successivamente modificata con delibera n. 95 del 9 luglio 2021;

VISTO l'atto dirigenziale in data 29 giugno 2021, con il quale è stato costituito il fondo di cui all'art. 57 CCNL 17 dicembre 2020 per il personale di qualifica dirigenziale dell'area di contrattazione Funzioni Locali, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, determinato nell'importo complessivo di €. 143.291,86;

VISTA la deliberazione della giunta comunale n° 56 del 12 aprile 2018 – esecutiva – con la quale è stata approvata la metodologia di valutazione della performance del personale dirigente del Comune di Segrate, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 74/2017;

VISTA la delibera della giunta comunale n. 85 dell'8 luglio 2021, esecutiva, con la quale sono stati forniti precisi indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale;

VISTA la deliberazione di GC n° 130 del 7/10/2021 ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza parte giuridica 2021/2023 - parte economica anno 2021";

UDITA la proposta illustrata dal Segretario generale, in qualità di delegazione trattante di parte datoriale, e dopo approfondita discussione ed opportuni chiarimenti,

LE DELEGAZIONI TRATTANTI

sottoscrivono la presente ipotesi di accordo per la parte giuridica, anni 2021/2023, ed economica, anno 2021, per il personale di qualifica dirigenziale del Comune di Segrate.

1. Orario di lavoro e buoni pasto

I dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e della gestione tecnico-amministrativa e di supporto agli organi politici di indirizzo, nonché alle esigenze connesse con la corretta gestione e direzione delle risorse umane ai medesimi rispettivamente assegnate. I buoni pasto competono al personale dirigenziale nei soli casi di durata dell'orario giornaliero di almeno 7 ore, con pausa e rientro pomeridiano, documentate da timbratura in ingresso e uscita.

2. Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella attribuita al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo quanto segue.



Il differenziale di cui al comma precedente è definito in un importo che consenta di conseguire un valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 50% di quella connessa al precedente incarico che permane fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

L'onere per i differenziali di posizione è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e, in subordine, in quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che rimangono inutilizzate a fine anno. In caso di incapienza di tali risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore intervenuta a seguito di valutazione negativa.

3. Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

Le Parti prendono atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione della macrostruttura dell'Ente, nonché dei valori economici delle posizioni dirigenziali riportati nella deliberazione di giunta comunale n° 183 del 21 novembre 2019, oltre che agli aumenti contrattuali previsti dal CCNL 17/12/2020.

Le parti convengono sulla seguente ripartizione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale:

- 85% alla retribuzione di posizione;
- 15% alla retribuzione di risultato.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 2 del



presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato nell'anno successivo.

In caso di eventuale incapienza del fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà al riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

4. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

La misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere annualmente a ciascun Dirigente avverrà a seguito di applicazione del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, approvato con delibera della giunta comunale n. 56/2018 e sarà determinata come segue:

Livello di performance E (performance inferiore al livello dell'adeguatezza, corrispondente al mancato raggiungimento degli obiettivi di performance): nessuna retribuzione di risultato

Livello di performance D: retribuzione di risultato pari al 75% della retribuzione teorica massima;

Livello di performance C: retribuzione pari all'85% della retribuzione teorica massima;

Livello di performance B: retribuzione pari al 95% della retribuzione teorica massima;

Livello di performance A: retribuzione pari al 100% della retribuzione teorica massima.

In caso di durata del servizio inferiore all'anno, al dirigente spetta la retribuzione di risultato in misura proporzionale alla durata del servizio medesimo. La retribuzione di risultato spetta comunque al dirigente che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 90 giorni consecutivi.

5. Incarichi *ad interim*

Per lo svolgimento di incarichi per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati dal Sindaco, è attribuito - a titolo di retribuzione di risultato, e pertanto soggetto a valutazione annuale - proporzionalmente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* da un dirigente non può superare il numero di due. Qualora l'Ente non riesca a coprire la posizione vacante entro 12 mesi, adotta principi di avvicendamento negli incarichi, tenuto tuttavia conto della specifica professionalità richiesta per l'incarico da assegnare.

6. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.



Si conviene sulla necessità di non dare applicazione all'articolo 30 del CCNL 17.12.2020, essendo l'organico dirigenziale inferiore a cinque unità.

7. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020. Correlazione tra compensi aggiuntivi e retribuzione di risultato.

In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Esse sono distribuite secondo quanto previsto dalle predette disposizioni di legge e dai regolamenti dell'Ente. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:

a) introiti derivanti da applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/97 con particolare riferimento a:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

c) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del Codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, co 4, lett. c), e co. 5, del D. Lgs. n. 285/1992;

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del Codice



della Strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, co 4, lettera c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore del dirigente della Polizia Locale, in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato con contratto di almeno sei mesi, al versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del dirigente di optare per la conservazione dell'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme di previdenza complementare.

Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia al vigente Regolamento comunale in materia.

8. Esonero dallo sciopero nei servizi minimi essenziali

Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano che siano esonerati, per tutti i giorni di proclamazione dello sciopero, i seguenti dirigenti:

- a) dirigente preposto ai servizi attinenti alla manutenzione della rete viaria e del verde pubblico, compreso lo sgombero neve ed ai servizi di manutenzione delle strutture e infrastrutture comunali in genere;
- b) dirigente preposto al Corpo di Polizia Locale per i servizi afferenti alla polizia giudiziaria, antinfortunistica, di Centrale Operativa, di protezione civile e sgombero neve;

9. Obiettivo minimo di formazione

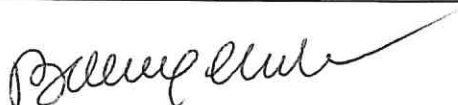
Le Parti concordano nel definire come obiettivo minimo di formazione del personale dirigenziale l'1% del monte salari della dirigenza dell'anno 2020 da destinare annualmente ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, tenuto conto degli obiettivi di sviluppo organizzativo e previa analisi preventiva dei fabbisogni formativi, tecnici e manageriali. Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili ed i vincoli di bilancio, le Parti concordano sull'opportunità di incrementare l'obiettivo minimo di cui sopra.

10. Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2021

Le parti si danno atto che le risorse destinate ad alimentare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dei dirigenti rimangono fissate, per l'anno 2021, in € 143.291,86, compresa la quota di € 1.000,00 per applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997, finanziata con risorse derivanti da enti terzi.

Si allega alla presente pre-intesa il prospetto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2021.

Letto, confermato e sottoscritto



Per la delegazione trattante di parte datoriale
dott.ssa Patrizia Bellagamba



Per la delegazione trattante di parte sindacale
Mauro Palma - CGIL-FP



COSTITUZIONE FONDO AREA DIRIGENZA – anno 2021

COSTITUZIONE 2021 - CCNL 17/12/2020	
Risorse Stabili (retribuzione di posizione e di risultato)	importi in €
art. 57 comma 2:	
lettera a) unico importo risorse certe e stabili certificate fino al 2020	136.619,77
lettera c) ria personale cessato dal 2021	-
Art. 56: incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (euro 370.725,00)	5.672,09
Risorse Variabili	
ART. 57, COMMA 2, lettera b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese art.43 L. 449/1997, i compensi professionali agli avvocati dell'ente dovuti a seguito di sentenza favorevole, incentivi di recupero ICI	1.000,00
ART. 57, COMMA 3, lettera d) somme di cui all'art. 60 omnicomprensività della retribuzione	-
ART. 57, COMMA 2, lettera e) risorse stanziare a carico del bilancio per scelte organizzative e gestionali	-
ART. 57, COMMA 3, Economie dell'anno precedente	-
TOTALE ANNO 2021	143.291,86