

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del
personale dirigente del Comune di San Donato Milanese
per l'anno 2022

In data 27 DICEMBRE 2022 è stato convocato l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente:

dott. Giuseppe Brando

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL dirigenti EE. LL.:

CGIL FP - F.P.S. CISL - UIL F.P.L. – CSA/RAL - DIREL

con all'OdG la Preintesa Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa anno 2022.

Per la delegazione trattante di parte pubblica è presente il Presidente: dott. Giuseppe Brando.

Per la parte sindacale è presente il rappresentante della UIL F.P.L sig. Agostino Vigna e DIREL Dott. Ruggiero Di Pace

Dato atto che:

- in data 29.1.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo anno 2022 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali";
- successivamente con apposita deliberazione di G.C. è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla firma definitiva del CCDI dirigenza anno 2022

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto integrativo anno 2022, predisposta ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali".

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 10 del 4/2/2021 avente ad oggetto "Costituzione delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi per il personale con qualifica dirigenziale - CCNL Area Funzioni Locali stipulato il 17/12/2020" 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;

VISTA la deliberazione della giunta comunale n°245 del 22.12.2015- esecutiva – con la quale è stata approvata la metodologia di valutazione della performance del personale dirigente del Comune di San Donato Milanese;

Visto l'art.23 c.2 D .Lgs 75 Madia 25.05.2017 di modifica D.lgs.165/01 che prevede:

"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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”(detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione *in* misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

Evidenziato che il fondo incentivante dei dirigenti nell'anno 2016 è pari a €215.800;

Preso atto che, relativamente all'anno 2022 con determinazione n°135 del 04.04.2022 area sviluppo di comunità avente per oggetto : COSTITUZIONE PROVVISORIA FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2022 si è provveduto alla quantificazione della parte fissa per il finanziamento del trattamento di posizione e di risultato anno 2022 dell'area dirigenza nella somma di euro **181.467,25** di cui comparabili con le risorse del fondo anno 2016 euro **174.994,43** con una differenza rispetto al fondo dirigenza anno 2016 pari a euro 215.800,00 - 174.994,43 = euro **40.805,57**;

Considerato, per quanto riguarda la dirigenza dell'ente,

- nell'anno 2016 è stata operata una decurtazione del fondo ai sensi dell'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, primo periodo, pari a euro 7.911,13 e pertanto ai sensi della normativa sopra citata nell'anno 2022 il fondo è stato ridotto della medesima somma;
- n°1 dirigente area Servizi alla Collettività è andato in pensione a decorrere dal 09.04.2018;
- con deliberazione di G.C. n°181 del 06.12.2018 è stata soppressa una figura dirigenziale portando da n° 5 a n° 4 i dirigenti dell'ente;
- n. 1 dirigente dell'Area Sviluppo produttivo e ambiente dal 15/03/2022 è stata concessa l'aspettativa per incarico ex art 110 TUEL e successivamente a decorrere dal 1.09.2022 lo stesso dirigente è cessato mediante mobilità presso altro ente;
- a seguito dell'aspettativa per incarico ex art 110 TUEL del Dirigente Area Sviluppo produttivo e servizi territoriali dal 15/03/2022 il Sindaco con apposito decreto ha suddiviso l'Area SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI, assegnando:
 - al Dirigente Area AA.GG. ISTITUZIONALI E FINANZIARI, dott.ssa Nadia Brescianini l'incarico dirigenziale, ad interim, relativo ai servizi Mobilità e Ambiente e Smart Land e Progetti Territoriali di Sviluppo
 - al Dirigente Area SVILUPPO DI COMUNITA', dott.ssa L. Tassinari l'incarico dirigenziale, ad interim, relativo ai Servizi Generali sede Municipale, Messi, Assicurazioni e Acquisti, Suap e Polizia Amministrativa, Pubblicità e Sponsorizzazioni

Richiamati l'art.57 c. 3 e l'art 58, in merito agli incarichi ad interim, del sopra citato CCNL 2016-2018 dell'area dirigenza che prevedono:

Art.57 c.3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art.58. c.1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30%

del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

c.2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1 lett. c).

Richiamato l'art 4 – Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi ad interim e per incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020) - del sopra citato contratto integrativo dell'area dirigenza che prevede:

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 30 % della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente, effettuata dal Nucleo di Valutazione.

3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Richiamate:

- la deliberazione di G.C. n 23 del 10.02.2022 con la quale è stato approvato il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024: INTEGRAZIONE PIANO PERFORMANCE PROCESSI/OBIETTIVI GESTIONALI dando atto che gli obiettivi strategici verranno approvati con atto successivo a conclusione dell'iter istruttorio
- deliberazione di G.C n. 103 del 29/09/2022 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI 2022 che ha approvato il Piano delle Performance anno 2022 del Comune di San Donato Milanese con gli obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione;
- deliberazione di G.C n. 119 del 22.11.2022 avente per oggetto: QUANTIFICAZIONE RISORSE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2022 AREA DIRIGENZA – INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE che ha previsto:
 - di prendere atto della quantificazione del fondo parte fissa per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale anno 2022 approvato con determinazione n°135 del 04.04.2022 area sviluppo di comunità;
 - di prendere atto delle valutazioni effettuate dal NdV nel verbale n.7/2022 di suddividere il 30 % della retribuzione di posizione annua prevista per il posto vacante dal 16.3.2022 al 50% fra i due dirigenti cui sono stati attribuiti i servizi del dirigente assente fatto salvo la % collegata al raggiungimento degli obj strategici che spetterà al dirigente cui verranno affidati gli obiettivi dell'area Sviluppo Produttivo e Ambiente prevedendo che il risultato dei dirigenti verrà liquidata sulla base delle seguenti % di valutazione degli obiettivi:
 - comportamenti organizzativi (50%)
 - obiettivi strategici (40)
 - P. organizzativa (10%)
 - di utilizzare le restanti risorse finalizzate a retribuzione di posizione incrementando, per l'anno 2022, le risorse destinate a retribuzione di risultato di tutti i dirigenti

- di considerare a livello unitario il trattamento accessorio del personale comprendendo i fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente includendo anche del fondo per lo straordinario in linea con quanto previsto nel conto annuale del personale anno 2022 riferito all'anno 2021;
- di destinare temporaneamente per l'anno 2022, la differenza fra il tetto del fondo dirigenza anno 2016 e la parte del fondo dirigenza 2022 non utilizzata, pari a euro 40.805,57, alla parte variabile del fondo dei dipendenti e alla indennità per le Posizioni Organizzative così come attualmente pesate;

Evidenziato che la deliberazione di G.C. n.103 del 29.09.2022, sopra richiamata, ha approvato il Piano delle Performance anno 2022 del Comune di San Donato Milanese comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione con la quale:

- sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante per la definizione del fondo incentivante per l'anno 2022;
- sono stati approvati i seguenti obiettivi strategici:

N°	OBIETTIVI 2022
1	TRASFORMA UNO SPAZIO IN UN LUOGO"
2	UFFICIO BANDI E PROGETTI COMPLESSI
3	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE
4	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE ANNO 2022 – 2023 – 2024
5	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTA-ZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO
6	DIGITAL STRATEGY
7	PNRR NEXT GENERATION EU
8	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA
9	COSTITUZIONE DELLA BANCA DATI IMMOBILIARE" – "LIQUIDAZIONE INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2022
10	POTENZIAMENTO SERVIZI SICUREZZA URBANA

Ammontare del fondo di cui all'art. 57 e 58 CCNL 17.12.2020

In applicazione dell'art. 57 e 58 del CCNL 2016/2018 del 17 dicembre 2020, l'Amministrazione ha costituito il fondo da destinare alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, osservando i limiti finanziari stabiliti dalla vigente normativa in tema di salario accessorio. Le risorse che compongono il nuovo fondo sono, come meglio riportate nell'allegato prospetto:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce

stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (in analogia con l'art. 67, comma 2, lett. c) e comma 3, lett. d) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018);

c) Retribuzione di risultato per incarichi ad interim.

SI ALLEGA;

PROSPETTO QUANTIFICAZIONE ANNO 2022

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

1. La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione;
2. La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dal Comune con le seguenti integrazioni:
 - a) modifica della pesatura da parte della Giunta Comunale dei comportamenti organizzativi della dirigenza, riportati nella scheda di valutazione, come previsto dal sistema di valutazione vigente presso il Comune come segue:

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO
Relazione e integrazione - Trasversalità*	20
Innovatività - Progettualità*	20
Gestione risorse economiche - Controllo di gestione*	15
Orientamento alla qualità dei servizi	15
Gestione Risorse umane - Relazione con il personale*	15
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	15
Totale comportamenti organizzativi	100

- b) definizione della % di valutazione dei comportamenti organizzativi della dirigenza nel 50%, degli obiettivi nel 40% e della Performance Organizzativa nel 10%;

SI ALLEGA

PROSPETTO RIPARTIZIONE ANNO 2022

La delegazione di parte pubblica

Presidente:

F.to Dott. Giuseppe Brando

La delegazione sindacale

F.to CISL FP Agostino Vigna

F.to DIREL Ruggiero Di Pace

DIRIGENZA QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2022		
Finanziamento retribuzione posizione e risultato		
Riferimento	Descrizione	Euro
PARTE FISSA		
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1.a	importo complessivo destinato al finanziamento retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 1998	€ 53.523,17
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1.d	1,25% monte salari '97 (€ 267.154.000)	€ 1.724,67
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 2	1.2% monte salari 1997	€ 1.655,68
CCNL 22-2-06 art. 23 c.1	Incremento della retribuzione di posizione per €. 520,00 su base 13	€ 2.600,00
CCNL 22-2-06 art. 23 c.3	Incremento del 1,66% monte salari 2001 (***)	€ 2.674,81
CCNL 14.5.2007 art. 4 comma 1	Incremento retribuzione di posizione biennio 2004-2005	€ 5.720,00
CCNL 14.5.2007 art. 4 comma 4	Incremento fondo dello 0,89% del monte salari 2003 (****)	€ 2.825,00
CCNL 2006/2007 art.16 c.1	Incremento retribuzione di posizione	€ 2.392,00
CCNL 2008/2009 art.5 c.1	Incremento posizione €.611,00 x n° dirigenti anno 2010	€ 3.055,00
CCNL 2008/2009 art.5 c.4	Incremento retribuzione di risultato	€ 3.487,59
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3	Incremento stabile dotaz. Organica dir. (*)	€ 48.677,37
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3	INTEGRAZIONE POSIZIONE DIRIGENTE P.L. (assunzione da 4.3.10)	€ 20.000,00
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3	INTEGRAZIONE DIRIGENTE P.L. = Risultato=1/5 risultato Dirigenti su base annua (assunzione da 4.3.10)	€ 11.055,37
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3	Ampliamento competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza (**)	€ 27.660,00
CCNL 17.12.2020 art.c.2 lett.c.)	Ributizione Individuale di Anzianità dirigenti cessati	€ 1.293,50
CCNL 17.12.2020 art.54 c.4	€. 409,50 x n.5 dirigenti al 1.1.2018 (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	€ 2.047,50
TOT PARTE FISSA FONDO 2021 SENZA RIDUZIONI DI LEGGE		€ 190.391,66
TOT FONDO 2016 DA CONFRONTARSI CON FONDO 2021 X RISPETTO TETTO FONDO		€ 215.800,00
RIDUZIONE FONDO PARTE FISSA X SUPERAMENTO spesa tetto 2010		€ 5.438,60
RIDUZIONE PARTE FISSA X CESSAZIONI DIRIGENTI anno 2015		€ 7.911,13
TOT PARTE FISSA 2022 DA CONFRONTARSI CON FONDO 2016 X RISPETTO TETTO FONDO		€ 174.994,43
TOT PARTE FISSA FONDO 2022 CON RIDUZIONI		€ 177.041,93
PARTE VARIABILE		
CCNL 17.12.2020 art.56 cc.1 e 2	Incremento 1,53% m.s. dirigenti 2015 meno icremento art.54 c.4 = €. 409,50 x n.5 dirigenti al 1.1.2018 = €.6.472,82 (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	€ 4.425,32
TOT IMPORTO UNICO ART.57. C.2 CCNL 17.12.2020		€ 181.467,25
CCNL 17.12.2020 art.57 c.2 lett.e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti previsti dalla	€ -
CCNL 17.12.2020 art.57 c.2 lett.b) ex CCNL 23.12.1999	Risorse previste da disposizioni di legge (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	€ -
CCNL 17.12.2020 art.57 c.3 ex CCNL	Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione anno precedente non utilizzate (In deroga	€ -
TOT PARTE VARIABILE 2022		€ 4.425,32
TOT FONDO 2022 A SEGUITO DI RIDUZIONI		181.467,25

ART.57. C.2
CCNL 17.12.2020
- Unico importo
annuale nel
quale
confluiscono
tutte le risorse
certe e stabili -
negli importi
certificati dagli
organi di
controllo interno
di cui all'art. 40-
bis, comma 1 del
d.lgs. 165/2001 -
destinate a
retribuzione di
posizione e di
risultato nel
2020, ivi
comprese quelle
di cui all'art. 56 e
la RIA del
personale
cessato fino al 31
dicembre del
suddetto anno

DIRIGENZA RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2022	
Distribuzione del fondo per retribuzione posizione e risultato	
DIRIGENTI - AREA	POSIZIONE
AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI FINO AL 15.3.2022	5.085,31 €
AREA GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE	35.409,50 €
AREA AA.GG/ISTITUZIONALI E FINANZIARI	45.409,50 €
AREA SVILUPPO COMUNITA'	41.409,50 €
INDENNITA' POSIZIONE	127.313,81 €
PARTE UTILIZZABILE PER INDENNITA' RISULTATO	34.829,64 €
RISPARMI POSIZIONE DIRIGENTE ASSENTE X RISULTATO	13.526,65 €
INTERIM	5.797,14 €
TOT	181.467,25 €
FONDO 2022 DA RAPPORTARSI A FONDO 2016 PER RISPETTO ART.23 C.2 Dlgs 75/2017 (esclusi aumenti CCNL)	174.994,43 €
RISPARMI RISPETTO A TETTO FONDO 2016	40.805,57 €