

**Contratto Integrativo Dirigenti Area Funzioni
Locali**

COMUNE di SAN DONATO MILANESE

Triennio 2024 - 2026

In data odierna 19/12/2024 è stato convocato l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente:

dott.ssa Stefanea Laura Martina Segretario Generale

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

con all'OdG la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anni 2024-2026

Per la delegazione trattante di parte pubblica è presente il Presidente: dott.ssa Stefanea Laura Martina. Per la parte sindacale sono presenti in collegamento da remoto:

Sig. Sergio Iannaccone CGIL

Sig. Agostino Vigna UIL

Viene sottoscritto il presente Contratto Integrativo per il triennio 2024 – 2026, predisposta ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/7/2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali", del Comune di San Donato Milanese.

VISTO il CCNL 16/07/2024 relativo al personale dirigenziale dell'area Funzioni Locali – parte giuridica e parte economica per il triennio 2019/2021, che all'art. 35 elenca le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa;

VISTA la deliberazione di GC 114 del 17/09/2024 avente ad oggetto "Costituzione delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi per il personale con qualifica dirigenziale -CCNL del 16/07/2024" con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/07/2024, concernente l'area della dirigenza delle Funzioni Locali;

VISTA la determinazione n. 63 del 2/7/2024 Servizio Gestione Risorse Umane 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 2024 pari ad un importo complessivo di Euro 181.467,25;

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;

VISTA la delibera della giunta comunale n° 93/2024 con la quale sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale sia per la parte dirigente che dipendente;

DATO ATTO che con determinazione n. 121 del 16/12/2024 si è proceduto alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento a:

- art.23 c.2 D. Lgs 75 del 25.05.2017 di modifica D.lgs.165/01 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.

Si evidenzia che il fondo incentivante dei dirigenti nell'anno 2016 era pari a €215.800,00 mentre il fondo incentivante anno 2024 da confrontarsi è pari a euro 174.994,43.

Dato atto che in data 11/12/2024 è stata sottoscritta da parte della delegazione pubblica e sindacale la preintesa al presente CCDI e con apposita delibera di Giunta Comunale n. 163 del 19/12/2024 il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato alla firma definitiva del CCDI giuridico triennio 2024-2026 ed economico anno 2024 area Dirigenti Funzioni Locali.

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, formulato ai sensi dell'art. 2 del CCNL 16.07.2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città di San Donato Milanese (MI)

Esso ha validità dal 01.01.2024 e ha durata fino al 31.12.2026.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, della definizione di un diverso 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, nel rispetto dell'art. 57 del vigente CCNL.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso la Città di San Donato Milanese di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL in vigore.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione salvo diversa prescrizione definita nel testo dei relativi articoli dell'accordo.

ART. 2

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 146/1990, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83 e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo Collettivo Nazionale del 7/5/2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:

il Dirigente dell'Area Gestione del Territorio

altri Dirigenti designati dal Segretario Generale in caso di particolari necessità ed emergenze.

ART.3

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4, comma 4 e art. 5 comma 3 del CCNL del 16/07/2024, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali dell'Area Dirigenti, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, alla prevenzione e risoluzione dei

conflitti, alla garanzia di sicure condizioni di lavoro nonché alla promozione di modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare .

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la Città di San Donato Milanese si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, ai sensi art. 8, comma 1 CCNL.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:

- informazione ai sensi art 4 comma 4 CCNL;

- confronto ai sensi art 5 comma 3 CCNL;

L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area Dirigenti contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.

Al fine di favorire la semplificazione procedurale, sarà possibile attivare, anche su richiesta delle OO.SS., modalità di riunioni da remoto.

ART. 4

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI

In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

ART. 5

CLAUSOLA DI RAFFREDDAMENTO

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 6

COMITATO DEI GARANTI

L'Amministrazione istituisce il Collegio dei Garanti secondo le previsioni dell'art. 22 del D.Lgs. 165/2001, ne disciplina la composizione ed il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai Dirigenti ai sensi dell'art. 50 CCNL vigente.

I provvedimenti di cui all'art. 21, comma 1 e 1 bis, del D.Lgs 165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il Dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Il Comitato ha durata triennale non rinnovabile ed è un collegio perfetto composto da 3 componenti nominati dall'Amministrazione e designati come segue:

- un Presidente con comprovata esperienza nel settore degli Enti Locali designato di comune accordo dagli altri due membri. In caso di disaccordo la nomina sarà effettuata dal Presidente del Tribunale di Milano – sezione lavoro.
- Un rappresentante dell'Amministrazione scelto tra esperti di organizzazione e di pubblico impiego;
- un rappresentante designato dalle OO.SS. Firmatarie del CCNL.

Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza.

ART. 7

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

La delegazione trattante di parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'area della dirigenza è stabilita con delibera di Giunta Comunale n. 114 del 17/09/2024 mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- 1 o 2 esponenti delle rappresentanze sindacali aziendali eventualmente costituite per l'Area della Dirigenza dalle OO.SS. ammesse alle trattative per la sottoscrizione del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali;
- 1 o 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali.

ART. 8

PREROGATIVE E ATTIVITA' SINDACALI

La richiesta e l'autorizzazione all'effettuazione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i rappresentanti sindacali dell'Area della dirigenza fanno riferimento alla normativa contrattuale e alle disposizioni legislative vigenti nel tempo.

In specifico, i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal C.C.N.Q. 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia. Spettano inoltre ai suddetti rappresentanti sindacali permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dal CCNQ 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso l'Ufficio Risorse Umane e organizzazione, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente all'Ufficio gestione risorse umane.

Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale al competente Ufficio Risorse Umane e organizzazione.

I dirigenti della Città di San Donato Milanese hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione

della retribuzione. Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. Sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza.

Le assemblee sindacali si potranno svolgere anche in modalità videoconferenza.

Qualora richiesto, l'Amministrazione metterà a disposizione specifiche piattaforme.

La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata all'Ufficio Risorse Umane e organizzazione, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione al competente Ufficio Risorse Umane e organizzazione sono di competenza degli stessi dirigenti.

ART. 9

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020, come integrato dall'art. 39, commi 4 e 5, del CCNL 16/07/2024, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 57 c.3 del CCNL vigente.

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato **per l'anno 2024** sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1). La ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale, avviene in base alla seguente tabella:

DIRIGENZA RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2024		
Distribuzione del fondo per retribuzione posizione e risultato		
DIRIGENTI - AREA	POSIZIONE	RISULTATO
AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	€ 18.189,50	
AREA GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE	€ 42.189,50	
AREA AA.GG/ISTITUZIONALI E FINANZIARI	€ 46.189,50	
AREA SVILUPPO COMUNITA'	€ 36.189,50	
totale	€ 142.758,00	
INDENNITA' RISULTATO 2024		€ 52.330,81
UNA TANTUM RISULTATO ANNI PRECEDENTI		€ 14.005,21
TOT		€ 209.052,12

Agli importi indicati nella tabella sopra riportata è stato applicato l'incremento annuo lordo della retribuzione di posizione di cui all'art. 37 comma 4 CCNL del 16/7/2024 nei limiti delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato come indicato al comma 5 del medesimo articolo.

ART. 10 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente, come disposto dall'art. 23 comma 7 del CCNL del 16/07/2024 con una quota minima del 15%, al finanziamento delle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti, sulla base di quanto previsto dalla vigente metodologia di valutazione.

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale.

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del vigente sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale.

Eventuali economie sull'indennità di posizione e di risultato verranno ridistribuite tra tutti i Dirigenti. Per la liquidazione dell'indennità di risultato si terrà conto del punteggio effettivo che verrà riportato sull'apposita scheda di valutazione individuale.

La ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti è così suddivisa:

- Gli obiettivi strategici concorrono alla ripartizione del fondo dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. e sono oggetto di pesatura da parte del NdV che determina sulla base dei criteri previsti un punteggio per ognuno dei progetti. Detta %le del fondo è suddiviso per il totale dei punti degli obiettivi e moltiplicato per i punti di ogni singolo obiettivo. L'ammontare del valore dell'obiettivo viene ripartito in quota parte tra i dirigenti coinvolti in riferimento alla percentuale di coinvolgimento e di raggiungimento (relazionate dal Responsabile dei singoli progetti al Nucleo di Valutazione che la avvalga eventualmente anche attraverso altri strumenti di verifica).
- La valutazione del comportamento organizzativo concorre alla ripartizione del 30% del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della Giunta Comunale;
- Gli obiettivi di processo invece concorrono alla ripartizione della Performance organizzativa, così come definita nel presente Sistema di valutazione, di almeno il 10%.

ART. 11 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)

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.

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.

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.

ART.12

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 50% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La quota di retribuzione di posizione eccedente il valore "ordinario" per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

- a. le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;

La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

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.

ART. 13

OMNICOMPENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL 16/07/2024, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di omnicompensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, 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.

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, a titolo esemplificativo, le seguenti:

- a) Introiti derivanti da applicazione dell'articolo 43 della L. n. 449/97 con particolare riferimento a:
 - contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e 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 dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per i 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 rilevazione statistica 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. 285/1992.
- d) risorse destinate a compensare l'attività personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

ART.14 FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

Le parti convengono che la formazione dei dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

La Città di San Donato Milanese assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

Le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e sono considerate servizio utile a tutti gli effetti.

Al finanziamento delle attività di formazione si destina una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza, compatibilmente con i documenti finanziari, posto che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

ART. 15 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle

altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare i rischi nei luoghi di lavoro loro assegnati.

ART. 16

PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.

ART. 17

CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

ART. 18

VERIFICA ATTUAZIONE CCDI

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I., mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.

Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

ART. 19

DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia al vigente CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente.

Le parti condividono di integrare il presente contratto decentrato con il lavoro agile e di valutare le ricadute dell'applicazione del presente contratto nel primo anno di applicazione.

Per la delegazione di parte pubblica

Presidente

F.to dott. Stefanea Laura Martina

Per la delegazione di parte sindacale

FP – CGIL: Sergio Iannaccone

CISL – FP: Agostino Vigna

DIRIGENZA QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2024			
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 (E. 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).	Retribuzione 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
			SOMMA NON SOGGETTA AL LIMITE
TOT PARTE FISSA FONDO 2024 SENZA RIDUZIONI DI LEGGE		€	190.391,66
TOT FONDO 2016 DA CONFRONTARSI CON FONDO 2024 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 FONDO 2024 CON RIDUZIONI		€	177.041,93
TOT PARTE FISSA 2024 DA CONFRONTARSI CON FONDO 2016 X RISPETTO TETTO FONDO		€	174.994,43
CCNL 16.07.2024 art.39 cc.1 Una tantum anno 2024	0.46% monte salari anno 2016 a decorrere dal 01.01.2020	€	1.492,83
CCNL 16.07.2024 art.39 cc.1 Una tantum anno 2021-2022-2023	0.46% monte salari anno 2016 a decorrere dal 01.01.2020	€	19.569,03
CCNL 16.07.2024 art.39 cc.2	Incremento 2,01% m.s. dirigenti 2018 meno incremento art.39 cc.1 e 2 = €.780 x n.4 dirigenti = €.6.522,59 (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	€	6.523,01
CCNL 17.12.2020 art.56 cc.1 e 2	Incremento 1,53% m.s. dirigenti 2015	€	4.425,32
			SOMMA NON SOGGETTA AL LIMITE
		totale €	32.010,19
TOTALE FONDO DIRIGENTI		€	209.052,12
CCNL 17.12.2020 art.57 c.3 ex CCNL 23.12.1999 art. 28 c. 2	Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione anno precedente non utilizzate (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	€	41,90
CCNL 17.12.2020 art.57 c.2 lett.e)	risorse autonomamente stanziati 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 normativa vigente	€	-
CCNL 17.12.2020 art.57 c.2 lett.b) ex CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1.e)	Risorse previste da disposizioni di legge (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	€	-
TOT FONDO 2024 A SEGUITO DI RIDUZIONI			€ 209.094,02
FONDO IMPEGNATO SU ANNO PRECEDENTE			41,90
FONDO IMPEGNATO SU ANNO VIGENTE			€ 209.052,12
DIRIGENZA RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2024			
Distribuzione del fondo per retribuzione posizione e risultato			

DIRIGENTI - AREA	POSIZIONE compreso incremento contrattuale	
AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	€ 18.189,50	
AREA GESTIONE TERRITORIO, AMBIENTE E OPERE PUBBLICHE	€ 42.189,50	
AREA AA.GG/ISTITUZIONALI E FINANZIARI	€ 46.189,50	
AREA SVILUPPO COMUNITA'	€ 36.189,50	
INDENNITA' POSIZIONE	€ 142.758,00	
ARRETRATO 2024 - € 780 x n.4 dirigenti (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	€ 3.120,00	
ARRETRATI RICONOSCIUTI ANNI PRECEDENTI	€ 10.459,66	
TOTALE COMPLESSIVA ARRETRATI POSIZIONE GIA' CORRISPOSTI	€ 13.579,66	
PARTE RESIDUALE DELLE UNA TANTUM DA DESTINARE A RISULTATO	€ 14.005,21	
TOTALE FONDO UTILIZZABILE 2024	€ 52.288,91	
RESIDUO ANNO 2023	€ 41,90	
INDENNITA' DI RISULTATO	€ 52.330,81	
FONDO 2024 DA RAPPORTARSI A FONDO 2016 PER RISPETTO ART.23 C.2 Dlgs 75/2017 (esclusi aumenti CCNL)	€ 174.994,43	
FONDO 2016	€ 215.800,00	
CAPACITA' DI SPESA RISPETTO A FONDO 2016	€ 40.805,57	DESTINATA A FONDO DIPENDENTI - EQ E SEGRETARIO GENERALE DEL. G.C. 93/2024
CASUALE	IMPORTO	
POSIZIONE	€ 142.758,00	
RISULTATO	€ 52.330,81	
UNA TANTUM ANNI PRECEDENTI	€ 14.005,21	
TOTALE FONDO	€ 209.094,02	
FONDO IMPEGNATO SU ANNO PRECEDENTE	41,90	
FONDO IMPEGNATO SU ANNO VIGENTE	€ 209.052,12	