

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA – ANNO 2023

Il giorno ventinove del mese di dicembre 2023, alle ore 9:15, le parti negoziali così composte:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Segretario Generale:

- Dott. ssa Maranta Colacicco

e la DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL

- UIL FPL, nelle persone di Giovanni De Francesco e Cristian Perversi
- CISL FP, nella persona di Amilcare Tosoni

Procedono alla sottoscrizione della seguente accordo definitivo sull'utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2023.

Articolo 1 - Campo di applicazione, durata e oggetto

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dirigente in servizio presso il Comune di Corsico, compreso il personale in assegnazione temporanea, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023 ed ha per oggetto i criteri di riparto delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.

Articolo 2 - Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

1. Le parti si danno atto che il Fondo di cui all'art. 1 - costituito dall'Amministrazione sulla base delle vigenti norme contrattuali e nel rispetto dei vincoli di legge - è pari, per il corrente anno 2023, ad € 146.609,74.

Articolo 3 - Criteri di ripartizione del Fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Le risorse costituenti il Fondo per l'anno 2023, tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono così ripartite:


UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Giovanni De Francesco

Anno 2023		
Retribuzione Posizione	83,96 %	€ 123.097,86
Retribuzione Risultato	16,04 %	€ 23.511,88
Totale	100,00%	€ 146.609,74

2. In applicazione dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, si specifica che le eventuali risorse destinate annualmente alla retribuzione di posizione e che non siano state utilizzate per tale finalità, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate al risultato.

Articolo 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

- La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) e secondo i principi definiti dalla legge n. 150/2009.
- Il valore teorico individuale della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è calcolato dividendo l'importo del Fondo destinato a retribuzione di risultato, escluse le risorse destinate alla retribuzione degli incarichi ad interim e quelle erogate a titolo di retribuzione di risultato per compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per il numero di dirigenti che abbiano prestato servizio presso l'Ente per almeno 6 mesi continuativi nell'anno di riferimento.
- La retribuzione di risultato effettivamente spettante ai singoli dirigenti è attribuita secondo le seguenti fasce di valutazione:

Valutazione individuale	Fascia di valutazione e % di distribuzione della quota teorica di base
≥85,00	100% dell'indennità prevista
50,00 ≤ x < 84,99	In proporzione percentuale rispetto ai risultati ottenuti
<49,99	Nessuna indennità

- La quota di indennità di risultato che residua a seguito del percorso di valutazione dei dirigenti viene destinata a incrementare la retribuzione di risultato degli stessi che hanno conseguito la valutazione più elevata, secondo quanto di seguito previsto:
 - la retribuzione di risultato prevista viene incrementata di una percentuale non superiore al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per i dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata;
 - il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento è non superiore al 20% dei dirigenti in servizio (con arrotondamento all'unità superiore);
 - in ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a 91/100.

Art. 5 - Retribuzione degli incarichi *ad interim*

- In attuazione dell'art. 58 del CCNL del 17.12.2020, per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.
- Nel caso di incarichi plurimi, l'incremento è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
- La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 4,

comma 3, del presente contratto.

Art. 6 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, e del successivo art. 45 del D.Lgs. 36/2023, in merito all'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche, fatta eccezione per i soli progetti a valere su risorse PNRR e casistiche disciplinate dal Regolamento Comunale, in caso di corresponsione di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti in base agli articoli precedenti è ridotta secondo il seguente meccanismo perequativo:
 - la retribuzione di risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 50% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
 - qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.

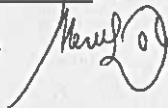
Art. 7 - Criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

1. Nei casi previsti dall'art. 31 del CCNL del 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 80% 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 resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
 - somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;
 - economie derivanti dall'anno precedente.

FIRMA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott.ssa Maranta Colacicco



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CISL FP T. N. L. e


UIL FPI MILANO
SEGRETERIA
Gianni Francesco

COMUNE DI CORSICO
COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
E DI RISULTATO PER IL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2023

COSTITUZIONE RISORSE

CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera a, importo consolidato annuale risorse certe e stabili anno 2020	€ 85.522,02
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera a, importo art. 56, c. 1, 1,53% Monte Salari 2015	€ 4.197,60
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera b, risorse previste da disposizioni di legge	€ 1.520,42
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera c, RIA personale cessato anno precedente	-
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera c, ratei RIA personale cessato anno precedente	-
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera d, somme principio di onnicomprensività art. 60	-
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera e, risorse stanziare per scelte organizzative e gestionali	€ 60.940,02
Riduzione fondo dirigenti per incremento salario accessorio Segretario Comunale rispetto al 2016	€ 5.570,32
TOTALE COMPLESSIVO	€ 146.609,74
Totale voci non rilevanti ai fini della verifica del limite 2016	€ 5.718,02
Totale risorse soggette alla verifica del limite	€ 140.891,72
Limite 2016 di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€ 146.462,04
Variazione del limite 2016 in aumento ex art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019	
Riduzione limite 2016 per incremento salario accessorio Segretario Comunale	€ 5.570,32
Nuovo limite di spesa salario accessorio della dirigenza	€ 140.891,72
	LIMITE OK

UTILIZZO RISORSE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 123.097,86
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 57, comma 3, 15,00 %)	€ 23.511,88
TOTALE COMPLESSIVO	€ 146.609,74



UFFICIO MILANO
SEGRETARIA
Gianni De Francesco

