

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

PERSONALE DIRIGENTE - ANNO 2024

Il giorno 16 dicembre 2024 alle ore 14:00 le parti negoziali così composte:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone dei sigg.:

Vice Segretario Generale Dott. Umberto Bertezzo, Presidente della delegazione trattante

e la **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**, composta dai **rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL**

Mauro Cobelli (FPL CISL)

Cristian Perversi (FPL UIL FPL)

richiamando integralmente il testo dell'accordo allegato alla presente del 14 novembre 2024, sottoscrivono il presente verbale quale accettazione definitiva di quanto concordato.

FIRMA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Vice Segretario Generale Dott. Umberto Bertezzo F.to

OSS

Mauro Cobelli (FPL CISL) F.to

Cristian Perversi (FPL UIL FPL) F.to

BOZZA PRE-ACCORDO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024-2026
AREA FUNZIONI LOCALI

L'anno 2024 il giorno 14 del mese di novembre, presso la sede del Comune di Corsico, alle ore 15:30 si sono riuniti:

per la Delegazione trattante di parte pubblica

- Vice-Segretario Generale - Dott. Umberto Bertezzolo

per la Delegazione trattante di parte sindacale

- CISL FP - Amilcare Tosoni
- UIL FPL - Cristian Perversi

PREMESSO che:

- in data 17.12.2020 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- in data 16.07.2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 il quale, all'art. 35, nel sostituire l'art. 45 del CCNL del 2020, elenca le seguenti materie quali oggetto della contrattazione collettiva integrativa:
 - a) la 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 CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi *ad interim*) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico *ad interim* per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di *data protection officer* (DPO);
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di *welfare* integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo);
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07.05.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del CCNL del 2024 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
- j) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ciò premesso le due delegazioni come sopra individuate convengono concordemente di stipulare il seguente contratto collettivo integrativo.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL del 16.07.2024. Esso si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Corsico, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia stato assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato (compreso il personale dirigenziale comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o assente per assunzione di incarico presso un altro ente).
2. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salva diversa prescrizione definita in specifici articoli.
3. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. Le parti si riservano, tuttavia, di riaprire il confronto per il suo rinnovo in caso di innovazioni negli accordi nazionali o in caso di modifiche alla disciplina normativa riferita all'Area della Dirigenza.
4. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. a), la composizione e l'utilizzo delle risorse economiche di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, vengono negoziati con cadenza annuale.

Art. 2

Interpretazione autentica del CCDI

1. In caso di controversie relative 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.
2. 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. 3

Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 35, comma 1, lett. a)

1. Secondo le previsioni contrattuali annualmente viene costituito il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente. Alla retribuzione di risultato non può comunque essere destinata

una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come indicato al comma 5, dell'art. 57, del CCNL del 17.12.2020.

2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, annualmente o nell'arco temporale di un triennio, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma, può essere variata in aumento in sede di negoziazione annuale ovvero triennale.
3. Per l'anno 2024 detta percentuale viene stabilita nel minimo del 22%.
4. 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. 4

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. La valutazione dei dirigenti viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base del sistema adottato dall'ente.
3. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente.
4. La liquidazione della retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione dei dirigenti, viene di norma effettuata in concomitanza con il pagamento della performance a tutto il personale dell'Ente e comunque non oltre il mese di Dicembre dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
5. La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel PIAO. Nel processo di valutazione si tiene conto degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di effettivi fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato, così come attestati dal Nucleo di Valutazione.
6. Sarà garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

Art. 5

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b)

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza.
2. Ai fini dell'attuazione del comma precedente, la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziata di cui al presente

articolo è pari al 10% dei dirigenti, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno una unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento.

3. L'attribuzione di cui ai commi precedenti avviene nel rispetto dei seguenti criteri:
 - punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento;
 - in caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
 - ad ulteriore parità, il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio;
 - ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

Art. 6

Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. 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, e secondo a quanto previsto all'art. 40 comma 1 del CCNL del 16.07.2024, un importo che, con il presente viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.
3. Ai sensi dell'art. 64 del CCNL del 16.07.2024, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, al medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. Il suddetto compenso è rapportato ai giorni di effettiva sostituzione e viene erogato in base alle risultanze della valutazione validata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 7

Welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d)

1. L'art. 26 del CCNL del 16.07.2024 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere individuate misure di welfare integrativo e le complessive risorse ad esse destinate. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo potranno essere sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nel limite massimo 2,5%.
2. Per l'anno 2024 non sono previste misure di welfare integrativo.

Art. 8

Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e)

1. Fermo restando il principio di onnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono

erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020, garantendo comunque una quota del 90% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
3. Al fine di una correlazione e un bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi in oggetto:
 - nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi inferiori a euro 5.000,00;
 - 10% della retribuzione di risultato per incentivi compresi da euro 5.000,1 a 10.000,00;
 - 30% della retribuzione di risultato per incentivi pari o superiori a euro 10.000,10;
4. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico, in stretta correlazione con la valutazione conseguita.

Art. 9

Diritto di sciopero (art. 35, comma 1, lett. f)

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Le posizioni dirigenziali esonerate dal diritto di sciopero sono quelle a cui vengono assegnate responsabilità relativamente alle seguenti materie / attività:
 - protezione civile;
 - manutenzione stradale e trasporti, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica;
 - gestione cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
 - gestione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 17 e il 22 di ogni mese;
 - gestione Segreteria Generale, Affari istituzionali e Servizi Demografici, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 10

Clausola di salvaguardia

(art. 35, comma 1, lett. g)

1. L'art. 31, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo 31.
2. Il differenziale di cui al comma precedente è individuato nella percentuale variabile dal 50% al 100% sulla base dei seguenti criteri:
 - fino alla scadenza del 1^o anno 80% del valore del precedente incarico (se superiore alla retribuzione di posizione prevista per il nuovo incarico);
 - fino alla scadenza del 2^o anno 60% del valore del precedente incarico (se superiore alla retribuzione di posizione prevista per il nuovo incarico);
 - fino alla scadenza del 3^o anno 50% del valore del precedente incarico (se superiore alla retribuzione di posizione prevista per il nuovo incarico);
3. Ai sensi comma 6, dell'art. 31 citato, 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. 11
Personale in distacco sindacale
(art. 35, comma 1, lett. i)**

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone di quanto previsto dall'art. 61 del contratto del 17.12.2020 come modificato dall'art. 44 del CCNL del 16.07.2024:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL del 2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La percentuale dell'elemento di garanzia è fissata nella misura del 60%; la quota in parola viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL del 2024, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
4. La presente disciplina si applica a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 12

**Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 35, comma 1, lett. l)**

1. Le parti concordano su quanto segue:

- a) tenuto conto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti, inclusa la messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dirigenti che saranno parte attiva del processo.
- b) saranno destinate apposite risorse alla prevenzione al fine di consentire il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici e la partecipazione a corsi di aggiornamento normativo.

**Art. 13
Disposizioni transitorie, finali e di rinvio**

- 1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.
- 2. Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

FIRMA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Vice Segretario Generale Dott. Umberto Bertezolo F.to

OOSS

Amilcare Tosoni (FPL CISL) F.to

Cristian Perversi (FPL UIL FPL) F.to