

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

PERSONALE DIRIGENTE - ANNO 2025

Il giorno 15 dicembre 2025 alle ore 11:30 le parti negoziali così composte:

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

Dott.ssa Mattia Manganaro

Dott. Umberto Bertezzolo

e la **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**, composta:

Cristian Perversi (FPL UIL FPL)

Mauro Cobelli (FPL CISL)

richiamando integralmente il testo dell'accordo allegato alla presente del 16 ottobre 2025, sottoscrivono il presente verbale quale accettazione definitiva di quanto concordato.

FIRMA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott.ssa Mattia Manganaro f.to

Dott. Umberto Bertezzolo f.to

OSS

Cristian Perversi (FPL UIL FPL) f.to

Mauro Cobelli (FPL CISL) f.to

BOZZA PREINTESA SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA - ANNO 2025

L'anno 2025 il giorno 16 del mese di ottobre presso la sede del Comune di Corsico, alle ore 17:00 le parti negoziali così composte:

per la Delegazione trattante di parte pubblica

- Segretario Generale - Dott.ssa Mattia Manganaro
- Vice-Segretario Generale - Dott. Umberto Bertezzolo

per la Delegazione trattante di parte sindacale

- CISL FP - Mauro Cobelli
- UIL FPL - Cristian Perversi

procedono alla sottoscrizione delle seguenti ipotesi di accordo sull'utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2025.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e oggetto

1. Il presente contratto collettivo integrativo 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. Il presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025 ed ha per oggetto i criteri di riparto delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 2

Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti

1. Le parti 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 2025, ad € 205.439,12.

Art. 3

Riparto del Fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. a)

1. Le risorse costituenti il Fondo per l'anno 2025, tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2025 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono così ripartite:

Anno 2025		
Retribuzione Posizione	70,83%	€ 145.503,95
Retribuzione Risultato	29,17%	€ 59.935,17
Totale	100%	€ 205.439,12

2. 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 alla 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 2025 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'onnicomprensività 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

Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. e)

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. 10

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.

FIRMA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Dott.ssa Mattia Manganaro F.to
- Dott. Umberto Bertezolo F.to

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- CISL FP - Mauro Cobelli F.to
- UIL FPL - Cristian Perversi F.to

COMUNE DI CORSICO
**COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
E DI RISULTATO PER IL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2025**

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% M.S. 2015	€ 4.197,60
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 1, 2,01% M.S. 2018	€ 5.717,34
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 3, 0,22% M.S. 2018	€ 625,78
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera b, risorse previste da disposizioni di legge	€ 1.440,03
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	€ 109.760,70
Riduzione fondo dirigenti per incremento salario accessorio Segretario Comunale rispetto al 2016	€ 1.824,35
TOTALE COMPLESSIVO	€ 205.439,12
Totale voci non rilevanti ai fini della verifica del limite 2016	€ 11.980,75
Totale risorse soggette alla verifica del limite	€ 193.458,37
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	€ 48.820,68
Riduzione limite 2016 per incremento salario accessorio Segretario Comunale	€ 1.824,35
Nuovo limite di spesa salario accessorio della dirigenza	€ 193.458,37
	LIMITE OK

UTILIZZO RISORSE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 145.503,95
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 57, comma 3, almeno 15,00%)	€ 59.935,17
TOTALE COMPLESSIVO	€ 205.439,12