

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA**

**PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019 – 2021 E
PARTE ECONOMICA 2019**

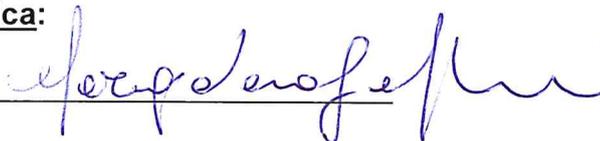
sottoscritto in data 11/9/2019

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza
Parte normativa triennio 2019-2021 e Parte economica 2019**

In data **11/9/2019**, a seguito della sottoscrizione in data 6/5/2019 dell'ipotesi di CCDI in intestazione e della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione della Giunta Comunale n. 192 del 3/7/2019, le parti sottoscrivono in via definitiva l'allegato accordo:

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

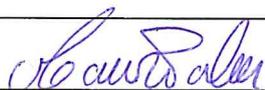
nella persona del Presidente _____



Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.A. (sigla) _____

FP CGIL _____



CISL FP _____

UIL FPL _____

FEDIR _____

DIREL _____

DIRER _____

FP CIDA _____

CSA Regioni e AA.LL. _____

**IPOSTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA**

**PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019 – 2021 E
PARTE ECONOMICA 2019**

sottoscritta in data 6/5/2019





1



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza
Parte normativa triennio 2019-2021 e Parte economica 2019**

In data 6/5/2019, a seguito degli incontri per la definizione del CCNL in oggetto, le parti sottoscrivono l'allegato accordo:

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

nella persona del Presidente _____



Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.A. (sigla) _____

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

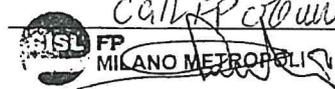
FEDIR _____

DIREL _____

DIRER _____

FP CIDA _____

CSA Regioni e AA.LL. _____



CAIRP



Art.1 - Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.), stipulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. area della Dirigenza 23/12/1999, come modificato dall'art. 4 CCNL 22/2/2006, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato del Comune di Cernusco sul Naviglio.
2. Il presente contratto, concernente il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 per la parte normativa e dal 1° gennaio fino al 31 dicembre 2019 per la parte economica, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I., ferme restando le clausole di verifica, contenute nei successivi articoli, e fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o di C.C.N.L. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
3. Dalla data di decorrenza del presente C.C.D.I. cessano di produrre effetti tutti gli altri accordi di contrattazione decentrata antecedentemente sottoscritti.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, disciplinato dall'art. 3 e sgg. del C.C.N.L. 23/12/1999, è improntato ai principi di correttezza e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Il sistema di relazioni sindacali deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Amministrazione e delle Rappresentanze Sindacali, il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance e la realizzazione degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione dell'Ente nonché dalle vigenti disposizioni in materia di lavoro pubblico, consentendo la partecipazione sindacale nello studio delle proposte in materia di organizzazione del lavoro.

Art. 3 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti concordano annualmente le risorse finanziarie da destinare alla formazione dei Dirigenti, nei limiti stabiliti dalla legge e dal C.C.N.L.

Art. 4 - Pari opportunità

1. E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive, come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo di carriera e di partecipazione.

Art. 5 - Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

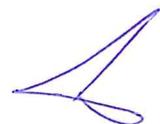
1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. I Dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione una pianificazione degli interventi



Palini



3



necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

3. L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

4. Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione e dello stato di attuazione del piano stessa verrà data comunicazione alle rappresentanze sindacali.

5. L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrono in responsabilità civili e/o penali, di carattere oggettivo, connesse con la propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 6 - Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3 dell'art. 26 C.C.N.L. 26/12/1999

1. La verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 26/12/1999, attualmente inserite nella parte stabile del fondo di cui al successivo art. 8, fermo restando quanto disposto dal comma 3 del predetto art. 26, è subordinata al rispetto dei parametri e dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa di personale ed oggetto di preventivo confronto annuale.

2. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è inoltre correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi.

3. La verifica di cui al comma 1 è effettuata annualmente mediante confronto con le rappresentanze sindacali e, in caso di esito positivo della verifica, l'integrazione è corredata da attestazione di congruità del Nucleo di Valutazione e certificazione sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio da parte del Collegio dei Revisori.

4. Le parti si danno reciprocamente atto che:

a) per l'anno 2019 non sono intervenute modifiche delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 26/12/1999, inserite nella parte stabile del fondo di cui al successivo art. 2, nel rispetto dei parametri e dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa di personale;

b) lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi. Sono stati adottati provvedimenti volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione ed in particolare:

- revisione delle aree della dirigenza e delle P.O. e rideterminazione della dotazione dei servizi con contenimento del costo di personale e di riduzione di posti in dotazione organica;
- reingegnerizzazione e totale automazione dei processi per la gestione contabile;
- reingegnerizzazione e automazione dei processi per la gestione documentale;
- introduzione piano delle performance con indicatori di processo (quantità, tempo e qualità);

5. Le parti si danno reciprocamente atto pertanto che è stata positivamente espletata la verifica di cui al precedente comma 1 e che il fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 2018 ammonta a complessivi € 187.940,07.

6. Il Comune procederà, ai sensi del comma 2 del presente articolo, ad acquisire l'attestazione di congruità del Nucleo di Valutazione e certificazione sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio da parte del Collegio dei Revisori.

Art. 7 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), C.C.N.L. 26/12/1999

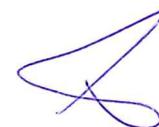
1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale dirigente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, nel rispetto del principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 20 C.C.N.L. 22/2/2010, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 C.C.N.L. 23/12/1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

2. Ai Dirigenti che percepiscano nell'anno di valutazione i compensi di cui al precedente comma 1 sarà operata una perequazione rispetto alla retribuzione di risultato potenziale (calcolata al netto di tali compensi), calcolata come segue:

Valore compensi ex lege	Decurtazione retribuzione di risultato
$\leq \text{€ } 5.000,00$	0%
$> \text{€ } 5.000,00$ e $\leq \text{€ } 7.500,00$	5% della quota di compensi eccedente € 5.000,00
$> 7.500,00$ e $\leq \text{€ } 10.000,00$	€ 125,00 + 10% della quota di compensi eccedente € 7.500,00
$> 10.000,00$ e $\leq \text{€ } 12.500,00$	€ 375,00 + 20% della quota di compensi eccedente € 10.000,00
$> 12.500,00$	€ 875,00 + 30% della quota di compensi eccedente € 12.500,00, fino ad un massimo dell'80% della retribuzione di risultato potenziale

3. Le somme derivanti dalle suddette decurtazioni incrementeranno le retribuzioni di risultato potenziali dei Dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione pari ad almeno l'80% della valutazione massima prevista dal sistema di valutazione nel tempo vigente.

4. Nel caso in cui i compensi di cui al precedente comma 1 percepiti nell'anno di riferimento afferiscano a più annualità, la perequazione è applicata al 50% dei medesimi compensi.



5. Le parti si impegnano a verificare congiuntamente e tempestivamente gli effetti dell'applicazione del presente articolo, apportando allo stesso gli eventuali necessari adeguamenti.

Art. 8 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

1. Annualmente è costituito il Fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti, ai sensi degli artt. 26 e 28 CCNL 23/12/1999 e dell'art. 27 CCNL 23/12/1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22/2/2006, per il finanziamento delle posizioni dirigenziali a tempo indeterminato nonché di quelle coperte ex art. 110, comma 1, del TUEL.

2. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico rientrante nella fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione di cui alla metodologia adottata dall'Amministrazione, allegato A al presente. Le pesature e la graduazione delle posizioni sono comunicate ai Dirigenti e possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in conseguenza di eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.

3. Le retribuzioni di posizione sono graduate nelle seguenti fasce, in base ai punteggi attribuiti ad ogni singola posizione, sulla scorta della metodologia di cui al precedente comma 2:

FASCIA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
A1	oltre € 43.000,00
A2	da € 39.001,00 a € 43.000,00
B1	da € 34.001,00 a € 39.000,00
B2	da € 22.001,00 a € 34.000,00
C1	da € 12.001,00 a € 22.000,00
C2	da € 11.533,17 a € 12.000,00

4. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, allegato B al presente.

5. Nei casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi *ad interim* / di reggenza, la retribuzione di risultato annua potenziale dei Dirigenti cui sono stati affidati tali incarichi sarà maggiorata di una percentuale pari al 50% della retribuzione di posizione della posizione dirigenziale ricoperta con in carico *ad interim* / di reggenza, proporzionalmente al periodo di svolgimento dell'incarico aggiuntivo. La rimanente quota andrà ad incrementare le retribuzioni di risultato potenziali dei Dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione pari ad almeno l'80% della valutazione massima prevista dal sistema di valutazione nel tempo vigente. Ove le funzioni afferenti la posizione dirigenziale vacante siano affidate parzialmente o ripartite fra più dirigenti la quota derivante dall'applicazione del comma precedente è ripartita su conforme indicazione del Nucleo di Valutazione.

6. Per l'anno 2019 la percentuale della quota da destinare alle retribuzioni di risultato è pari al 15% del Fondo di cui al comma 1.

Art. 9 – Retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti utilizzati in assegnazione temporanea a scavalco presso altra amministrazione

1. Ai sensi dell'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, il Dirigente può, con il proprio consenso, essere utilizzato in assegnazione temporanea presso altra amministrazione per l'intero tempo lavoro o anche per una quota del tempo lavoro, previo

accordo con la predetta amministrazione. In tal caso, il trattamento economico complessivo, fondamentale ed accessorio, è erogato dal Comune di Cernusco sul Naviglio, del quale il Dirigente interessato resta dipendente a tutti gli effetti, salvo il rimborso da parte dell'altra amministrazione della quota a proprio carico, secondo la disciplina riportata nei commi seguenti.

2. Nel caso di assegnazione temporanea per una quota del tempo lavoro, il Nucleo di Valutazione procede alla pesatura coordinata con l'organismo di valutazione dell'altra amministrazione della posizione dirigenziale risultante, come un *unicum*, dalle posizioni ricoperte presso le due amministrazioni dal Dirigente interessato, ai fini dell'attribuzione allo stesso di un'unica retribuzione di posizione.

3. La retribuzione di posizione è quantificata nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e di spesa di personale, delle disposizioni in materia del C.C.N.L. e del C.C.D.I. e comunque entro il valore massimo stabilito dal C.C.N.L., e la relativa spesa è ripartita in proporzione alla quota di tempo lavoro utilizzata da ciascuna amministrazione.

4. Nel caso di cui al comma 2, la retribuzione di risultato, erogata previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi in applicazione dei sistemi di valutazione rispettivamente in essere presso i due enti, può arrivare fino ad un massimo del 50% della retribuzione di posizione ed è ripartita fra i due enti secondo le modalità di cui allo stesso comma 2.

5. Il Comune imputa sul fondo di cui all'art. 2 esclusivamente le quote a proprio carico della retribuzione di posizione e di risultato e le economie derivanti dal mancato pagamento per intero del Dirigente in assegnazione a scavalco finanzia le retribuzioni di risultato degli altri Dirigenti, in conformità al sistema di valutazione e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Taluz

