



**Città di
Paderno Dugnano**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA
2021-2023
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

Data di sottoscrizione definitiva	L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalle parti negoziali in data 28.10.2021, con riserva di stipula a seguito delle procedure previste dall'art. 8, comma 6 del c.c.n.l. 17.12.2020 e dall'art. 40 bis del D.Lgs. 30.3.2001, nr. 165.																
Periodo temporale di vigenza	Il contratto afferisce gli anni 2021-2023; tuttavia l'art. 1 prevede che, alla sua scadenza indicata al 31/12/2023, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CCDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.																
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale (Presidente) • Direttore risorse umane (componente); <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <table border="1" data-bbox="555 931 994 1417"> <tr><td>Organizzazioni sindacali</td></tr> <tr><td>FP C.G.I.L.</td></tr> <tr><td>C.I.S.L. FP</td></tr> <tr><td>U.I.L. FPL</td></tr> <tr><td>FEDIR SANITA'</td></tr> <tr><td>DIREL</td></tr> <tr><td>DIRER</td></tr> <tr><td>UNSCP</td></tr> <tr><td>CGLI</td></tr> <tr><td>Confederazioni sindacali</td></tr> <tr><td>CGIL</td></tr> <tr><td>CISL</td></tr> <tr><td>UIL</td></tr> <tr><td>COSMED</td></tr> <tr><td>CODIRP</td></tr> <tr><td>COSMED</td></tr> </table>	Organizzazioni sindacali	FP C.G.I.L.	C.I.S.L. FP	U.I.L. FPL	FEDIR SANITA'	DIREL	DIRER	UNSCP	CGLI	Confederazioni sindacali	CGIL	CISL	UIL	COSMED	CODIRP	COSMED
Organizzazioni sindacali																	
FP C.G.I.L.																	
C.I.S.L. FP																	
U.I.L. FPL																	
FEDIR SANITA'																	
DIREL																	
DIRER																	
UNSCP																	
CGLI																	
Confederazioni sindacali																	
CGIL																	
CISL																	
UIL																	
COSMED																	
CODIRP																	
COSMED																	
Soggetti destinatari	Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Le clausole del contratto possono altresì applicarsi ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato, esclusivamente qualora vi sia un espresso richiamo nel contratto individuale che disciplina il rapporto di lavoro fra il dirigente e il comune. _____																
Descrizione sintetica delle materie trattate dal contratto integrativo	<p>a) ambito e validità del contratto</p> <p>b) disposizioni sugli istituti normativi</p> <p>c) disposizioni sugli istituti economici</p> <p>d) disciplina finale</p>																

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa relazione che si allega.</p>
		<p>L'Organo di controllo interno, nel rilasciare la predetta certificazione non ha formulato specifici rilievi in ordine agli istituti disciplinati nel contratto integrativo</p> <p>La certificazione dell'organismo di controllo ha riguardato la verifica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica (rispetto del principio di riduzione della spesa di personale, osservanza del limite di cui all'art. 23, c.2 del D.Lgs n. 75/2017, attuazione dei principi di riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche); 2. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli derivanti dalla programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale dell'amministrazione (bilancio previsionale annuale e triennale); 3. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamenti economici accessori individuali e di finanziamento degli stessi; 4. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 riferito al triennio 2021-2023 con delibera di Giunta comunale n. 16 del 28 gennaio 2021, rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente al seguente indirizzo: https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/PianoPerformance.aspx</p> <p>Il comune ha approvato il programma Piano Triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza relativo agli anni 2021-2023 con delibera della giunta comunale n. 13 del 28.1.2021 pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale al seguente indirizzo: https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Altricontenuti/Altricontenutiprevcorruzione.aspx?dettaglio=654</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 in ordine alla validazione della Relazione sulla performance riferita all'anno 2020, ultima disponibile alla data di sottoscrizione della presente relazione illustrativa. https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/RelazionePerformance.aspx?dettaglio=1015</p> <p>È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta 79 del 1 luglio 2021. Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance il 2.7.2021. La stessa è rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/RelazionePerformance.aspx?dettaglio=1015</p>
Eventuali osservazioni: Sono stati aggiornati: a) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance organizzativa</i> e b) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance individuale</i> , approvati con delibera di Giunta n. 95 del 29.7.2021. I documenti sono rinvenibili sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo: https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/SistemaMisurazione.aspx?dettaglio=1040		

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di
contratto collettivo decentrato integrativo

<p>Artt. 1-5: Ambito di applicazione e validità del contratto e disposizioni su istituti normativi</p>	<p>Il contratto nasce dall'esigenza, dopo l'approvazione del nuovo CCNL sottoscritto il 17.12.2020, di approvare i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato, nonché per disciplinare alcune disposizioni normative nuove (welfare integrativo, clausola di salvaguardia, distacchi sindacali, personale esonerato dallo sciopero, diritto/dovere alla formazione...). E' prevista una durata triennale con possibile prolungamento degli effetti dei diversi istituti oltre tale data, sino alla loro sostituzione ad opera di un nuovo contratto integrativo. Il contratto è riservato ai dirigenti assunti a tempo indeterminato nell'ente. La sua disciplina si estende peraltro, per esplicita previsione del contratto nazionale, anche a eventuali dirigenti a tempo determinato mediante un rinvio espresso nel contratto individuale di lavoro. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
<p>Art. 6-12: Definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e costituzione del fondo. Definizione istituti economici e normativi specifici</p>	<p>Questi articoli costituiscono un parte sostanziale del contratto integrativo in esame.</p> <p>Dall'ammontare netto delle risorse disponibili, una quota è destinata a remunerare le retribuzioni di posizione dei dirigenti, nelle misure stabilite con atto della giunta comunale (in ultimo: DCG n. 135 del 20.10.2020). Alle retribuzioni di risultato è invece destinata, in via ordinaria, una quota non inferiore al 15% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione in godimento, a cui si aggiungono le risorse che la contrattazione nazionale ha specificatamente destinato alla retribuzione di risultato. L'art. 8, comma 4, stabilisce che la percentuale della retribuzione di risultato si applica a valere sulla retribuzione di posizione effettivamente maturata nel corso dell'anno. Le economie delle risorse afferenti le retribuzioni di risultato, derivanti dal parziale raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, sono destinate, dopo aver assicurato le risorse per le finalità di cui agli artt. 10, 11, 12, ad integrare la retribuzione di risultato effettiva dei dirigenti che abbiano raggiunto risultati di eccellenza secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione e/o dal regolamento sulla premialità vigente nell'Ente. Ove, anche a seguito della predetta integrazione, non sia stato possibile utilizzare tutte le risorse destinate nell'anno alla retribuzione di risultato, le stesse costituiranno economie non utilizzabili, per effetto di quanto previsto dall'art. 57, c. 3 del CCNL 17.12.2020. Il comma 3 dell'art. 8 riconosce al Segretario Generale la facoltà di differenziare, all'atto di assegnazione degli obiettivi, la % di incidenza della retribuzione di risultato, a seconda di una comprovata differenziazione. L'effettivo riconoscimento della retribuzione di risultato avviene a seguito del processo di valutazione della performance organizzativa e individuale secondo il vigente sistema di valutazione della dirigenza aggiornato, da ultimo, con deliberazione della giunta comunale nr. 95 del 29.7.2021, che termina con validazione finale del Nucleo di valutazione. Gli artt. 10-12 disciplinano, rispettivamente, gli incarichi dirigenziali ad interim, il welfare integrativo e la clausola di salvaguardia in caso di revoca dell'incarico per motivi organizzativi.</p> <p>E' previsto che eventuali economie derivanti dal parziale raggiungimento degli obiettivi siano erogate ai dirigenti "best performer" secondo le modalità definite nel regolamento sulla premialità in modo da garantire selettività fra i percettori.</p> <p>L'articolo 7 disciplina la modalità di costituzione delle risorse complessive del Fondo, che trovano la loro compiuta definizione e valorizzazione alla voce "destinazione del Fondo", rinvenibili nelle tabelle delle diverse sezioni del Modulo II della relazione tecnico-finanziaria prodotta</p>

	contestualmente alla presente.
Art. 14 "disciplina finale"	La clausola disciplina 1) il riconoscimento del titolo al buono pasto per i dirigenti 2) l'elemento di garanzia della retribuzione, di cui all'art. 61, comma 1, lett. b) del CCNL 17.12.2020 (dirigente in distacco sindacale).
Specificazione e riproduzione delle norme dei precedenti contratti decentrati integrativi la cui efficacia permane anche a seguito della sottoscrizione dello specifico contratto collettivo decentrato integrativo	Come ben indicato dall'art. 14, per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rinvia (per le parti non disapplicate) al CCDUI 19.12.20219 e alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro non disapplicati dal CCNL 17.12.2020.
Coerenza del contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa	<p>Come si è accennato con riferimento all'art. 8, la premialità del personale dirigenziale è assicurata attraverso la "retribuzione di risultato" che è determinata in un valore percentuale della retribuzione di posizione, determinata nelle modalità disciplinate dall'articolo succitato in relazione alla quantità e complessità degli obiettivi di performance assegnati ad inizio del periodo di valutazione (anno solare).</p> <p>Gli obiettivi di performance individuale e organizzativa sono contenuti nel piano esecutivo di gestione che contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nel piano dettagliato degli obiettivi, gli obiettivi esecutivi (sia di progetto che di processo); • nel piano annuale della performance, nel quale sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale e per la misurazione della qualità dei servizi erogati. <p>Al termine del periodo di valutazione ciascun dirigente è valutato in ordine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al raggiungimento della performance in ambito organizzativo (di ente e del settore diretto) - agli specifici obiettivi specifici assegnati da raggiungere entro il periodo di valutazione (si tratta di un numero variabile di obiettivi di progetto con un minimo di tre obiettivi) - alla qualità delle competenze manageriali agite (si misurano in questo ambito i comportamenti organizzativi e le competenze); - alla capacità di valutare i propri collaboratori, improntando la propria attività di valutazione ad una differenziazione dei giudizi valutativi. <p>Il punteggio complessivo derivante dalla valutazione delle predette aree di valutazione è correlato ad una scala parametrica stabilita nel regolamento sulla premialità, che definisce il valore effettivo della retribuzione di risultato che il dirigente percepirà. La retribuzione di risultato così definita è quindi sottoposta ad una verifica in ordine all'attuazione, da parte del dirigente, di tutti quegli adempimenti, attività, ecc. per i quali la normativa vigente prescrive, in caso di inadempimento, una riduzione o la non corresponsione della retribuzione di risultato. Tale verifica viene validata dal Nucleo di valutazione.</p> <p>La retribuzione di risultato percepita dal dirigente è quindi pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'ente alla pagina https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Personale/Incarichidirigenziali.aspx?dettaglio=166</p> <p>Il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale è reperibile sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" come sopra riportato.</p> <p>Per la valutazione della performance di ente, del settore e degli obiettivi individuali si considerano i risultati dell'attività di rendicontazione effettuata dall'ente (monitoraggio annuale) pubblicata anch'essa nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito dopo la formale approvazione da parte della giunta comunale.</p> <p>Da quanto descritto nella parte che precede si evidenzia come <u>il sistema contrattuale integrativo della dirigenza che qui è in esame sia coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia</u>. Infatti la disciplina premiale è correttamente rinviata allo specifico regolamento dell'ente, mentre gli aspetti di meritocrazia sono contenuti nel sistema di</p>

	<p>valutazione delle performance dei dirigenti che considera tutti gli ambiti indicati dalle norme vigenti e indicano, attraverso un percorso valutativo in cui sono coinvolti sia il segretario generale sia il Nucleo di Valutazione, il risultato finale della performance del singolo dirigente. Solo in presenza di risultati soddisfacenti viene erogata la retribuzione di risultato prevedendo fra l'altro, senza oneri aggiuntivi, una quota aggiuntiva per i dirigenti che abbiano raggiunto risultati di eccellenza.</p>
<p>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche (progressioni orizzontali) finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa</p>	<p>Nel contratto integrativo in esame non è prevista la disciplina di questo istituto riferito esclusivamente al personale non dirigenziale.</p>
<p>Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'ente in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo nr. 150/2009.</p>	<p>Il contratto integrativo, trattando di diversi istituti anche a carattere normativo, raggiunge la precisa finalità di correlare la premialità della dirigenza al raggiungimento di obiettivi definiti dall'amministrazione valutando sia l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi affidati all'ente (trasversalità), sia di quelli dell'area organizzativa diretta (settore) e quelli personalmente affidati alla sua gestione (individuali). La premialità considera quindi i comportamenti organizzativi e le competenze manageriali espresse nel periodo valutativo (si valuta anche il "come" sono raggiunti gli obiettivi assegnati) e la capacità del dirigente di presidiare gli adempimenti di legge e alla capacità di valutare la performance dei propri collaboratori.</p> <p>Il sistema prefigurato dal comune spinge nella direzione della managerialità per obiettivi (MBO) della dirigenza al fine di migliorare l'efficacia dei servizi erogati.</p> <p>La correlazione fra sistema premiale e obiettivi dell'ente assicura la connessione fra la contrattazione integrativa e i bisogni della collettività e dell'utenza che entrano nei documenti di pianificazione dell'ente attraverso la mediazione degli organi di programmazione, governo e controllo (consiglio comunale e giunta comunale) che rappresentano la comunità locale.</p>
<p>Altre informazioni eventualmente utili alla migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</p>	<p>Non si ritiene vi siano ulteriori informazioni da aggiungere a quanto già in precedenza dettagliato.</p>
<p>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa</p>	<p>Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa dell'area della dirigenza sono pari ad € 237.941,40 il cui quadro di sintesi è meglio specificato alla sezione III del modulo I e alla tabella I del modulo III della relazione tecnico-finanziaria 2021-2023 a cui si rimanda (all. 3).</p> <p>La quota è così ripartita: Anno 2021-2023 € 158.638,00 per le retribuzioni di posizione, € 79.303,39 per le retribuzioni di risultato e il finanziamento degli istituti di cui agli artt. 10, 11, 12 del presente contratto.</p> <p>Come previsto dal CCNL 17.12.2020, nella quota relativa alla retribuzione di risultato sono accantonate, nelle modalità di cui agli artt. 10, 11, 12 del presente contratto, anche le risorse destinate all'eventuale finanziamento: a) dell'incarico ad interim al dirigente dell'ente per la copertura temporanea della direzione di una struttura organizzativa dell'ente eventualmente non coperta; b) alla clausola di salvaguardia nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, e al dirigente a cui venga conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente venga attribuita una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico;</p>

	c) all'attivazione del welfare integrativo finanziato, mediante utilizzo di quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 nella misura del 2,5% dello stesso.
--	--

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
dott.sa Franceschina Bonanata

IL DIRETTORE DELLE RISORSE UMANE
dott. Biagio Bruccoleri

(Documento informatico sottoscritto con firma elettronica qualificata ai sensi del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)