

COMUNE DI PADERNO DUGNANO
Città Metropolitana di Milano

CCNL per l'area della dirigenza 2016/2018

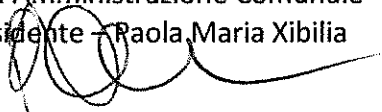
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024-2025
- AREA DIRIGENTI

In data 12/6/2023 tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – dott.sa Paola Maria Xibilia - e la delegazione trattante di parte sindacale composta da:

Organizzazioni sindacali		
FP C.G.I.L.		
C.I.S.L. FP		
U.I.L. FPL		
FEDIR SANITA'		
DIREL	presente	Di Rago Vincenzo
DIRER		
UNSCP		
CGLI		
Confederazioni sindacali		
CGIL		
CISL		
UIL		
COSMED		
CODIRP		
COSMED		

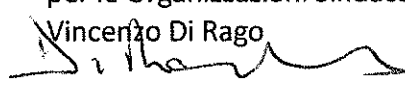
viene stipulato il seguente contratto tra le parti al termine delle procedure previste dall'art. 8, del c.c.n.l. 17.12.2020

Per l'Amministrazione Comunale
Presidente - Paola Maria Xibilia



per le Organizzazioni Sindacali

Vincenzo Di Rago



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024-2025
– AREA DIRIGENTI

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 Ambito di applicazione e durata.....	3
Art. 2 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	3
TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI	4
Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	4
Art. 4 Formazione e aggiornamento dei dirigenti	5
Art. 5 Personale esonerato dallo sciopero	5
TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI	6
Art. 6 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.....	6
Art. 7 Ripartizione del fondo	6
Art. 8 Retribuzione di risultato	7
Art. 9 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge.....	8
Art.10 Incarichi dirigenziali ad interim	9
Art. 11 Welfare integrativo	9
Art. 12 Clausola di salvaguardia	9
TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI	10
Art. 13 Controversie ed interpretazione autentica	10
Art. 14 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio	10



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art .1

Ambito di applicazione e durata

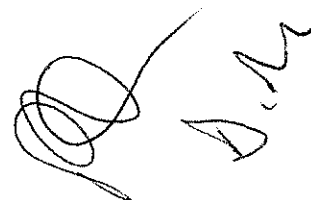
1. Il presente contratto decentrato integrativo (d'ora in poi: CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale segnato dall'approvazione del nuovo CCNL relativo al personale dirigenziale dell'area delle Funzioni Locali, sottoscritto il 17.12.2020. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Il presente CCDI, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 17.12.2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. Il presente CCDI ha validità per gli anni 2024 e 2025, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, la cui decorrenza è fissata dalla data di sottoscrizione. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;

e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.

Art. 2

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, è stato costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. I dirigenti dell'Ente si impegnano ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare continua e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. A tal fine, le parti riconoscono che nell'ente è stato attuato un servizio di prevenzione e protezione per la salute e la sicurezza nei è attivo un piano pluriennale e annuale di interventi sulle strutture, sulle persone e sulle procedure di lavoro al fine di ridurre al minimo i fattori di rischio connessi con le attività lavorative
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. Nella loro qualità di lavoratori dell'ente ai dirigenti sono estese tutte le tutele e garanzie previste per il restante personale secondo il profilo mansione definito dal medico competente.
6. Il dirigente che assume il ruolo di datore di lavoro può legittimamente adempiere la propria funzione ogni qualvolta sia nelle effettive condizioni di poter intervenire nella riduzione e/o eliminazione del rischio indicato nel documento di valutazione dei rischi. Quando l'intervento richieda specifiche risorse economico-finanziarie l'assolvimento delle predette funzioni è subordinato alla adeguatezza delle risorse rese disponibili dal comune, nell'ambito degli ordinari strumenti di budget annuale e/o pluriennale ovvero a seguito di specifica richiesta del dirigente all'organo di governo dell'ente, secondo le modalità definite dall'ordinamento interno all'ente.
7. I dirigenti assumono una specifica responsabilità per l'organizzazione della sicurezza relativamente alle risorse umane impiegate nelle strutture organizzative ricadenti nella propria area di direzione, ivi compresa la designazione delle figure di collaborazione a supporto del datore di lavoro previste dalla normativa in materia. In relazione ad ambienti lavorativi comuni a più aree di direzione, l'individuazione di tali collaboratori verrà effettuata dal datore di lavoro di concerto con i dirigenti interessati.
8. Il Comune si impegna a creare le condizioni affinché l'assunzione di responsabilità da parte del datore di lavoro e dei dirigenti sia supportata dall'effettiva possibilità di individuare le soluzioni ed ottenere i risultati attesi in materia di sicurezza.

Art. 4

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti riconoscono fondamentale importanza all'attività di formazione dei dirigenti sia sotto l'aspetto di formazione strategico-manageriale sia di aggiornamento tecnico, operativo e



normativo. Il piano generale della formazione dell'ente contiene una specifica sezione riferita alle attività del personale dell'area dirigenziale volta al soddisfacimento dei bisogni formativi rilevati per tale categoria professionale, previa consultazione del comitato di direzione.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua dell'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento nazionali o regionali.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL 17.12.2020. Le parti danno atto che le ore formative da erogare ai dirigenti viene stabilita in almeno 20 ore annuali.

Art. 5

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigente della Direzione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - Dirigente responsabile delle attività della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
 - Dirigente responsabile degli adempimenti elettorali, per le attività indispensabili nei giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali
 - Comandante della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

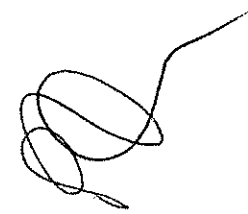
TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Comune definisce annualmente, laddove non disposto diversamente, le risorse disponibili per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigenziale dell'Ente.
2. Il fondo è costituito nelle modalità previste dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020. Le risorse effettivamente disponibili sono destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di

6



risultato del personale dirigente in servizio a tempo indeterminato e determinato secondo i criteri che seguono:

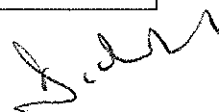
- 2.1. al finanziamento delle retribuzioni di posizione, considerando quanto definito dal successivo punto 2.2), sono destinate risorse in misura adeguata a garantire il complesso delle retribuzioni di posizione definite dal Comune, in base al proprio ordinamento interno, in conseguenza del processo di valutazione delle posizioni dirigenziali effettuato sulla base dell'apposito strumento applicato nell'Ente.
- 2.2. al finanziamento delle retribuzioni di risultato sono destinate, in via ordinaria, risorse in misura non inferiore al 15% di quelle destinate alle retribuzioni di posizione. Le predette risorse, così quantificate, sono ulteriormente integrate quelle specificatamente destinate alla retribuzione di risultato dalla contrattazione collettiva nazionale, da quelle provenienti da economie degli esercizi precedenti, ove disponibili e derivanti da risorse stabili del fondo, e, infine, da quelle derivanti dalle economie conseguenti a minori spese sostenute per la liquidazione delle retribuzioni di posizione dell'anno, eccedenti gli accantonamenti di cui al comma 4, lett. a), b), c) dell'articolo 11 del presente contratto, qualora se ne presenti l'evenienza.

Art. 7

Costituzione Fondo: art. 57 CCNL 17.12.2020

1. Visti i criteri di cui all'art. 10, le parti constatano che l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2024 e 2025, è, al netto delle quote derivanti da disposizioni di legge, pari a € 237.941,39 (come da prospetto di cui all'allegato "A" al presente contratto); e che il suddetto importo è costituito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016.
2. Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura" conseguente alla riorganizzazione definita con Deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 28.4.2022 e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta, per gli anni 2024 e 2025, a € 168.580,67.
3. Le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo è conforme ai contenuti dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui al comma 3 del succitato articolo del CCNL 17.12.2020 non inferiore al 15%. Pertanto si riassume qui di seguito il finanziamento, per il 2024-2025, delle due voci retributive accessorie ovvero:

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI	IMPORTI 2024	IMPORTI 2025	NOTE
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 57, c. 3, CCNL 17.12.2020)	168.580,67	168.580,67	La quota di risorse destinate alla retribuzione di posizione è definita considerando la ripartizione prevista dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa vigente nel tempo a cui si sono aggiunte le risorse specificatamente destinate, anche in anni successivi, dalla contrattazione collettiva nazionale all'incremento delle retribuzioni di posizione (compresiva quella, in ultima, dall'art. 54 del CCNL 17.12.2020). La quota è poi calcolata sul numero dei dirigenti incaricati e sul collegamento fra il valore della posizione e fasce retributive, così come definito dalla Deliberazione della Giunta Comunale n° 77/2022.



TOTALE RISORSE DESTINATE A PREVENTIVO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 57, c. 3, ccnl 17.12.2020) art. 8 del CCDI 22.11.2021	62.560,19	63.151,19	La quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato è definita considerando la ripartizione prevista dall'art. 8 del CCDI 22.11.2021. Nel corso della durata del presente CCDI, le quote potrebbero variare a secondo di un eventuale diverso assetto organizzativo dell'Ente, che dovesse comportare una variazione della dotazione e/o pesatura delle posizioni dirigenziali.
TOTALE RISORSE DESTINATE AL WELFARE INTEGRATIVO (art. 32 ccnl 17.10.2020) art. 11 del CCDI 22.11.2021	5.948,53	5.948,53	Fondo calcolato, ai sensi dell'art. 11 del CCDI 22.11.2021, nella misura del 2,5% del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 (2.5% di euro 237.941,39)
INCENTIVAZIONI SPECIFICHE DI LEGGE	3.800,00	3.800,00	attività accertative IMU/TARI. Quota presuntiva in base al dato 2023
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA	852,00	261,00	clausola di salvaguardia ai sensi dell'art. 12 del CCDI 22.11.2021

Si dà peraltro atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 57, comma 2 del CCNL 17.12.2020, le risorse autonomamente stanziare per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionale ammontano per gli anni 2024 e 2025 a € 73.361,55 per ciascun anno

4. Le parti concordano che dalla quota relativa alla retribuzione di risultato saranno eventualmente accantonate, nelle modalità di cui agli artt. 14, 15, 16 del presente CCDI, anche le risorse eventualmente destinate al finanziamento: a) degli incarichi ad interim disciplinati nelle modalità di cui all'art. 14 del presente contratto; b) per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020.
5. E' fatto salvo un diverso assetto delle direzioni (e delle fasce retribuite collegate al valore delle singole posizioni) a seguito di possibili mutamenti di carattere organizzativo.

Art. 8 Retribuzione di risultato

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. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.
2. Nell'ambito delle risorse annualmente effettivamente disponibili, in concomitanza all'assegnazione degli obiettivi di performance individuale e considerando la loro quantità e complessità, qualora gli obiettivi siano bilanciati in maniera equa tra i dirigenti, la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna posizione dirigenziale è definita, di norma, in una percentuale pari al rapporto complessivo tra le risorse destinate alla retribuzione di posizione e quelle destinate alla retribuzione di risultato, a condizione che queste ultime non siano inferiori al 15% e superiori al 40% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione in godimento. Tale rapporto è poi applicato al valore della singola posizione ricoperta.
3. 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 ai successivi 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

4. La retribuzione di risultato deve essere liquidata agli interessati, di norma, nel primo periodo di paga utile successivo alla conclusione del procedimento di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Art. 9

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni


correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge e richiamate nella CCNL

1. Rientrano in questo ambito tutti gli istituti che, a qualsiasi titolo, sono indirizzati ad incentivare particolari attività e/o prestazioni del personale dirigente in quanto previsti da specifiche norme di legge, ed espressamente recepite nelle vigenti disposizioni di legge, in aggiunta alla retribuzione di risultato correlata alla posizione dirigenziale di cui il personale eventualmente interessato è incaricato.
2. Le parti, pur riconoscendo ampia importanza agli istituti incentivanti, ritengono che gli stessi debbano essere coordinati al fine di non creare gravi squilibri nella più generale politica retributiva della dirigenza. A tale scopo concordano che gli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge unitamente alla retribuzione di risultato non possano superare il **70%** del valore della corrispondente retribuzione di posizione. Qualora dall'applicazione del predetto limite si determinassero delle economie sulla retribuzione di risultato annuale di uno o più dirigenti, le stesse costituiscono a tutti gli effetti risorse da utilizzare nell'esercizio, ai sensi delle vigenti clausole della contrattazione collettiva nazionale, per corrispondere la retribuzione di risultato degli altri dirigenti.
3. Poiché le particolari attività o prestazioni incentivate da specifiche disposizioni di legge sono in linea generale comuni a quelle del restante personale dipendente, la loro disciplina trova attuazione nei criteri generali eventualmente già definiti all'interno dell'Ente e la loro quantificazione sarà iscritta nel fondo delle risorse decentrate ai sensi di quanto previsto dall'art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17.12.2020.

Art. 10

Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi superiori a trenta giorni consecutivi, con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e ai sensi di quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL 17.12.2020, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'importo per la retribuzione del presente istituto è da intendere in deroga ai limiti massimi stabiliti all'art. 13 del presente CCDI.
2. Tale disciplina si applica anche in caso di frazionamento dell'incarico da sostituire fra più dirigenti; in tal caso l'integrazione è ripartita dal Segretario Generale fra i dirigenti interessati secondo il peso delle attività ad essi trasferite.



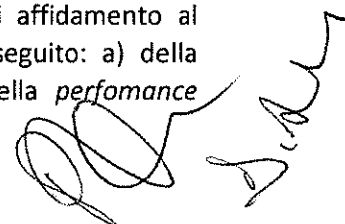
3. Nel caso di eventuale affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a figura diversa dal Segretario Generale la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della retribuzione di risultato del dirigente interessato.

Art. 11
Welfare integrativo

1. Le parti danno atto che ai sensi di quanto previsto dall'art. 45, comma 1, let. d) del CCNL 17.12.2020, dalla data di sottoscrizione del presente contratto verrà attivata, nei limiti di cui al presente articolo e quale azione di welfare integrativo, la copertura con contributi datoriali degli interventi di previdenza complementare Perseo-Sirio per la parte a carico del dirigente, ovvero ad altra forma di previdenza complementare e/o di polizza assicurativa integrativa di assicurazione sanitaria attivata dal dirigente
2. Nell'ipotesi il dirigente interessato opti per una polizza assicurativa, comunicherà formalmente all'Amministrazione la sua attivazione avendo cura che nel contratto sia previsto il pagamento diretto del premio ad opera del Comune nella misura massima stabilita per ciascun dirigente.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui ai precedenti comma sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 nella misura del 2,5% dello stesso. La parte eventualmente non coperta da parte dei benefici di cui al presente articolo, resta a carico del dirigente interessato.
4. Eventuali economie ritorneranno nella disponibilità del fondo annuale per essere riutilizzate per le altre destinazioni previste dal CCNL 17/12/2020 e dal presente CCDI, con priorità per il finanziamento della clausola di salvaguardia di cui all'art. 12 del presente contratto.
5. Le parti danno atto che l'applicazione del presente istituto è compatibile con la clausola di cui all'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020.

Art. 12
Clausola di salvaguardia

1. Le parti danno atto che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente a cui venga 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, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 17.12.2020, pari al 75% della posizione connessa al precedente incarico.
2. La clausola di salvaguardia si applica a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente, dando atto che nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, comma 3, del CCNL 17.12.2020
3. Il differenziale di cui al presente articolo deve trovare copertura nelle risorse di cui all'art. 11 del presente CCDI, fatto salvo quanto comunque previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020.
4. 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: a) della naturale scadenza dell'incarico precedente; b) di valutazione negative della *performance*



accertata nelle modalità disciplinate dal Sistema di valutazione dell'Ente e dalle norme contrattuali vigenti.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13

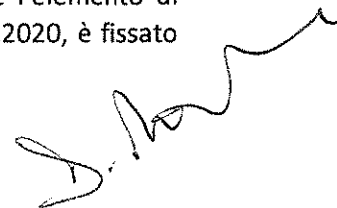
Interpretazione autentica del CCDI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 17.12.2020, e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

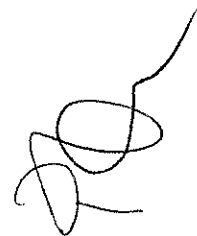
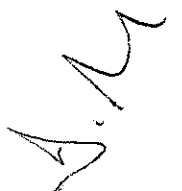
Art. 14

Disposizioni finali e particolari

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rimanda alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e ai precedenti CCDI, laddove compatibili con le norme nel frattempo sopravvenute.
2. Le parti convengono che in relazione alla dichiarazione congiunta nr. 1 del CCDI 17.5.2013, in applicazione degli artt. 33 e 34 del CCNL 23.12.1999, è confermata per i dirigenti la medesima forma di servizio mensa definita nell'ente per il personale dipendente. A tal fine il valore del buono pasto è il medesimo stabilito per i lavoratori del comparto.
3. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. Ogni dirigente ha titolo ad un buono pasto per ogni giornata in cui presta servizio anche nelle ore pomeridiane. Ai fini del riconoscimento del buono pasto, la pausa dovrà avere una durata non inferiore a trenta minuti, senza limiti di durata, purché risulti complessivamente una presenza in servizio di almeno 6 ore, al netto della pausa. Ai fini dell'accertamento della presenza in servizio farà fede l'orario della timbratura in entrata ed uscita del Dirigente.
4. Le parti danno atto che per il personale eventualmente in distacco sindacale l'elemento di garanzia della retribuzione, di cui all'art. 61, comma 1, lett. b) del CCNL 17.12.2020, è fissato



nella misura del 60% delle voci retributive conseguente dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'D.M.' written in a cursive style.

**RICOGNIZIONE RISORSE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI
ANNI 2024-2025**

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL FONDO	2024	2025	RIFERIMENTI CONTRATTUALI
art. 57, comma 2, lett.a) c.c.n.l. 2016-2018 "importo unico risorse stabili e certe"	184.721,67	184.721,67	Importo determinato nella maniera che segue: a) € 175.406,06 risorse certe e stabili certificate dall'organo di controllo interno ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs n. 165/2001; b) € 2.623,48, pari al 1,2% del monte salari 1997 (€ 218.623,73), ai sensi dell'art. 26, comma 2 del c.c.n.l. 1999 (disapplicato); c) € 6.692,13, pari al 1,53% del monte salari 2015 (€ 437,394,00) ai sensi dell'art. 56, c. 1 del c.c.n.l. 20016-2018,
art. 43 della L. 449/1997: "sponsorizzazioni"	-	-	
art. 57, comma 2, lett. b) c.c.n.l. 2016-2018 "incentivazioni specifiche di legge"	3.800,00	3.800,00	attività accertative IMU/TARI. Quota presuntiva in base al dato 2023
art. 57, comma 2, lett.c) c.c.n.l. 2016-2018 "anzianità servizio dirigenti cess."	-	-	a seguito della cessazione dal servizio di un dirigente il 1.7.2009 e di un dirigente il 1.10.2017, in possesso di R.I.A.
art. 57, comma 2, lett. d) c.c.n.l. 2016-2018 "applicazione principio di onnicomprensività."	-	-	
Integrazione 6% per riduzione stabile dirigente	-	-	conseguente riduzione del posto dalla dotazione organica approvata con il Piano dei fabbisogni 2018-2020. Il 6% è calcolato sul tabellare dello stipendio: somma inclusa nell'importo unico di cui all'art. 57, comma 2 lett. a)
art. 57, comma 2, lett. e) c.c.n.l. 2016-2018 "risorse proprie stanziare per scelte organizzative e gestionali."	73.361,55	73.361,55	Per la verifica della sussistenza delle condizioni si veda allegato 2
art. 26, comma 4 c.c.n.l. "somme integrative su disponibilità bilancio"	-	-	
art. 26, comma 5 c.c.n.l. "economie da riduzione posto organico"	-	-	
art. 1, comma 6 c.c.n.l. 12.2.2002	-	-	
TOTALE FONDO BASE	261.583,22	261.583,22	
art. 57, comma 3 c.c.n.l. 2016-2018 "economie anni prec.ti"	-	-	
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE	261.583,22	261.583,22	
DECURTAZIONI DEL FONDO			
rispetto di specifiche previsioni normative	-	-	
recupero somme erogate in violazione vincoli e limiti imposti da contratti nazionali	-	-	
rispetto vincoli riduzione o progr.oper.vi per piani di rientro da deficit	-	-	
altre: art. 1, c. 3, lett. e) c.c.n.l. 12.2.2002	20.141,83	20.141,83	
sospensione temporanea risorse per attiv.ne contratto t.d. dirigente (art. 110, c.1 D.Lgs. nr. 267/2000) - valore in ragione d'anno -	-	-	
TOTALE COMPLESSIVO SOMME DECURTATE	20.141,83	20.141,83	

TOTALE SOMME FINANZIAMENTO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	241.741,39	241.741,39	
RISORSE FUORI DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 DEL D.LGS N. 75/2017	3.800,00	3.800,00	
RISORSE DENTRO IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 DEL D.LGS N. 75/2017	237.941,39	237.941,39	
DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI	IMPORTI 2024	IMPORTI 2025	NOTE
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 57, c. 3, CCNL 17.12.2020)	168.580,67	168.580,67	La quota di risorse destinate alla retribuzione di posizione è definita considerando la ripartizione prevista dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa vigente nel tempo a cui si sono aggiunte le risorse specificatamente destinate, anche in anni successivi, dalla contrattazione collettiva nazionale all'incremento delle retribuzioni di posizione (comprensiva quella in ultima, dall'art. 54 del CCNL 17.12.2020). La quota è poi calcolata sul numero dei dirigenti incaricati e sul collegamento fra il valore della posizione e fasce retributive, così come definito dalla Deliberazione della Giunta Comunale n° 77/2022.
TOTALE RISORSE DESTINATE A PREVENTIVO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 57, c. 3, ccnl 17.12.2020) art. 8 del CCDI 22.11.2021	62.560,19	63.151,19	La quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato è definita considerando la ripartizione prevista dall'art. 8 del CCDI 22.11.2021. Nel corso della durata del presente CCDI, le quote potrebbero variare a secondo di un eventuale diverso assetto organizzativo dell'Ente, che dovesse comportare una variazione della dotazione e/o pesatura delle posizioni dirigenziali.
TOTALE RISORSE DESTINATE AL WELFARE INTEGRATIVO (art. 32 ccnl 17.10.2020) art. 11 del CCDI 22.11.2021	5.948,53	5.948,53	Fondo calcolato, ai sensi dell'art. 11 del CCDI 22.11.2021, nella misura del 2,5% del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 (2.5% di euro 237.941,39)
INCENTIVAZIONI SPECIFICHE DI LEGGE	3.800,00	3.800,00	attività accertative IMU/TARI. Quota presuntiva in base al dato 2023
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA	852,00	261,00	clausola di salvaguardia ai sensi dell'art. 12 del CCDI 22.11.2021
ECONOMIE/ACCANTONAMENTI ANNI 2020 DA APPLICARE SU RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (2022-2023) E RISULTATO	-	-	

rapporto art. 57, c. 2, lett. e) CCNL17.12.2020	30,35%	30,35%
rapporto retribuzione di risultato su risorse complessive	25,88%	26,12%

RIEPILOGO STANZIAMENTO DI RISORSE PROPRIE STANZIATE PER SCELTE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI (art. 57, comma 2, lett. e) CCNL 17.12.2020

RIORGANIZZAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

I processi di riorganizzazione delle funzioni dirigenziali, fra la fine degli anni novanta e l'inizio degli anni duemila hanno prodotto stabili mutamenti nell'ambito delle competenze e delle connesse responsabilità della dirigenza del comune, tanto da poter unanimemente ritenere che le norme sotto riportate hanno costituito, nel loro insieme, una riforma copernicana della pubblica amministrazione e della geografia dei poteri fra organi di governo e dirigenza, attribuendo a quest'ultima tutta la responsabilità delle scelte gestionali.

L'ipotesi di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti, ha dato la possibilità (in maniera strutturata con la successiva contrattualistica decentrata), di prevedere anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Tale possibilità era interconnessa e correlata a un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1998. Il lavoro di revisione, alla luce di quanto argomentato in premessa, ha pertanto revisionato, lungo l'arco temporale 1999-2018, l'importo delle integrazioni annuali eseguite ai sensi dell'art. 26, comma 3 del C.C.N.L. 23.12.1999, in riduzione rispetto alla definizione originaria in quanto, in attuazione della revisione delle risorse 1996-1998, erano richieste minori risorse integrative a copertura del finanziamento delle retribuzioni di posizioni e di risultato dei singoli anni. In tal modo, nel triennio 1999-2001 le suddette risorse vengono di fatto "assorbite" nella parte "stabile", di cui all'art. 26, comma 1, lett. a).

Le ragioni che stanno alla base della composizione delle risorse per gli anni 1999- 2001 sono contenute nell'art. 7, commi 1 e 2 del C.C.D.I. 21.6.2001. Per l'anno 2002 questa voce, ai sensi del C.C.D.I. 21.6.2001, art. 7, comma 3, avrebbe dovuto essere aumentata per finanziare il valore delle retribuzioni di posizione dei dirigenti stabilito nell'art. 10, c. 3 del medesimo contratto, ad € 89.107,26, ma non fu nei fatti aumentata per effetto della riduzione delle predette posizioni stabilita dall'art. 1, c.3, lett. e) del C.C.N.L. 12.2.2002. La ricostruzione di questa operazione è stata fra l'altro ben dettagliata nella relazione tecnico-finanziaria al C.C.D.I. 17.5.2013 e al C.C.D.I. 15.12.2019. Tali risorse sono il risultato di una serie di integrazioni avvenute nel tempo a fronte delle maggiori competenze attribuite alla dirigenza nell'ente ed alle connesse capacità gestionali per effetto dei seguenti processi di riorganizzazione che si elencano in via di massima e senza pretesa di esaustività:

- a) attuazione processi di acquisizione di competenze gestionali a seguito dell'introduzione delle leggi (1997-2001)¹ che hanno attuato in modo specifico ed

¹ Il complesso normativo approvato nel periodo 1997-2001:

- L. 127/97 sulla revisione del principio della separazione delle competenze che ha maggiormente dettagliato le competenze gestionali attribuite alla dirigenza;
- D.Lgs. 29/1993, come modificato dal D.Lgs. nr. 80/1998 che ha specificato i poteri gestionali e le connesse responsabilità della dirigenza pubblica, e fra questa anche quella degli enti locali;
- D. Lgs. nr. 286/1999 in tema di controlli con ulteriori compiti attribuiti alla dirigenza;

organizzato la separazione delle competenze, attribuendo alla dirigenza specifici e generali competenze gestionali che comportano un aggravio di responsabilità personali in campo civile, amministrativo e contabile;

- b) introduzione di sistemi manageriali (MBO) volti alla pianificazione e realizzazione degli obiettivi determinati dall'amministrazione;
- c) responsabilità in ordine alla analisi e lettura dei contesti per la riorganizzazione dei servizi alla cittadinanza;
- d) l'introduzione di processi volti al T.Q.M. attraverso il percorso riorganizzativo che ha portato l'ente alla certificazione della qualità secondo lo standard ISO 9001:2000 e successivamente alla sua revisione nella versione ISO 9001:2008.
- e) l'attivazione di un sistema della qualità certificato completamente integrato con il sistema della pianificazione e controllo che consente di monitorare, oltre all'andamento degli obiettivi di progetto, anche i processi aziendali attraverso la definizione di obiettivi di miglioramento misurabili sugli stessi; ciò comporta una maggiore responsabilità in termini di analisi e valutazioni che hanno come obiettivo principale l'ampliamento dei livelli qualitativi dei servizi;
- f) l'attivazione di complessi strumenti di pianificazione e l'utilizzo di evoluti strumenti manageriali;
- g) la gestione diretta delle attività afferenti l'area minori e persone svantaggiate, precedentemente gestite in delega all'allora ASL;
- h) l'attivazione di servizi nelle politiche attive del lavoro;
- i) l'attivazione e successiva riorganizzazione dello sportello unico delle attività produttive;
- j) il servizio di prossimità da parte della polizia locale;
- k) il supporto alla segreteria generale (prima direzione generale) per la direzione dell'ente in particolare per il presidio dell'integrazione e interfunzionalità delle attività, attraverso l'attività del comitato di direzione;
- l) l'erogazione servizi catastali completi;
- m) la gestione di una biblioteca e un centro culturale di dimensioni significative con elevato impatto sui livelli quantitativi e qualitativi dei servizi erogati;
- n) l'attivazione dei servizi on line e processo di digitalizzazione dell'attività amministrativa;
- o) gli interventi di progettazione e conduzione interconnessi al PNRR

RIORGANIZZAZIONE E AMPLIAMENTO DEI LIVELLI QUALI-QUANTITATIVI DEI SERVIZI

A questi nuovi servizi o processi riorganizzativi che hanno avuto ed hanno tuttora un impatto immediato sulle responsabilità dirigenziali in termini di organizzazione, di gestione, di risultato, di risorse tempo complessive e personali, si sono aggiunti, dal 2008, altri importanti funzioni e/o processi

-
- D. Lgs. nr. 267/2000, contenente la revisione della previgente Legge nr. 142/90 che ha dettagliato, nell'ambito delle norme sopra evidenziate, le competenze e responsabilità della dirigenza comunale;
 - D. Lgs. 165/2001, che ha revisionato la previgente normativa di cui al D. Lgs. 29/1993 e 80/1998;
 - Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che ha da subito adattato l'ordinamento interno alla riforma attribuendo ampia sfera di competenze gestionali alla dirigenza



con impatto diretto sull'ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e capacità gestionali della dirigenza:


- performance dell'ente e della struttura diretta (indicatori, attività di benchmarking);
- maggiori competenze in materia di gestione e controllo delle risorse assegnate;
- revisione del sistema dei controlli nell'ente (D.L. nr. 174/2012);
- normativa anticorruzione (Legge nr. 190/2012);
- applicazione norme sulla spending review (D.L. nr. 95/2012);
- ampliamento delle attività finalizzate alla trasparenza (D.L. nr. 83/2012 e altre normative) con responsabilità diretta della dirigenza in caso di omissioni;
- gestione dei progetti PNRR

In considerazione di: a) tutte le attività sopra esposte e delle dirette conseguenze sia in termini di elevazione dei livelli quantitativi sia di quelli qualitativi (monitorati costantemente e periodicamente dal sistema di gestione certificata della qualità) dei servizi; b) dell'introduzione di nuove disposizioni normative che rafforzano ancor più il ruolo della dirigenza nel presidio dei servizi, nella verifica delle attività e nel sistema generale dei controlli diretti interni ed esterni (attuato mediante un diffuso piano di trasparenza delle azioni dell'amministrazione); c) dell'accrescimento delle responsabilità della dirigenza dell'ente locale quale conseguenza delle attività e servizi sopra evidenziati; d) del permanere nell'organizzazione dei maggiori e più elevati livelli di erogazione dei servizi e delle responsabilità dirigenziali, non essendo venute meno le ragioni che hanno, nel corso delle varie fasi negoziali comprese fra l'anno 2000 e 2008, motivato l'integrazione di risorse ai sensi del comma 3 dell'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999 e s.m.i.², nell'ultimo contratto decentrato siglato sono state previste le predette risorse autorizzate nei contratti integrativi disapplicati, ammontanti ad € 110.500,00 (a cui vanno detratte le quote di cui all'art. 1, comma 3 del C.C.N.L. 12.02.2002), con la specificazione delle quote a fronte delle predette integrazioni delle competenze con incremento del grado di responsabilità e capacità gestionali della dirigenza al fine di fornire maggiore chiarezza alla contrattazione, qualora, in un futuro debbano essere rivisitate le risorse stesse alla luce delle modifiche organizzative alle stesse correlate³. L'orientamento volto al consolidamento ha del resto tratto spunto dal parere A.R.A.N. prot. nr. 884/10 del 3.2.2010, indirizzato al Comune di Paderno Dugnano, su cui del resto vi era un orientamento consolidato in tal senso (si pensi, per analogia, a quanto argomentato sull'art. 15, comma 5 del fondo dei dipendenti) da parte dell'Agenzia.⁴ In questa sede, alla luce della ricostruzione logica e cronologica più sopra evidenziata, è importante rilevare che la necessaria verifica dell'adeguamento delle disponibilità del fondo, in relazione all'art. 26, comma 3 del C.C.N.L. 23.12.1999, è stato - nei fatti, negli atti e nei contratti decentrati - sempre interconnesso all'effettivo accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi via via implementati e consolidati, che hanno richiesto un contestuale ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale. In tal senso, non va dimenticato che la certificazione di qualità su tutti i procedimenti dell'ente ha comportato una prassi operativa, che prevede annualmente un sistema di verifica interno, una visita ispettiva annuale del soggetto certificatore sulla "manutenzione" del sistema, nonché una verifica sulle condizioni di mantenimento del sistema certificato ogni tre anni. Il sistema degli indicatori dei singoli processi, unitamente a quelli legati al piano delle performance, ha poi comportato un sistema di monitoraggio svolto con cadenza

² Disapplicato dall'art. 62 del CCNL 17.12.2020

³ Per una più esaustiva disamina della materia, anche ai fini riepilogativi delle condizioni organizzative per l'applicazione dell'art. 26, comma 3 del c.c.n.l. 23.12.1999, si rimanda, da ultimo, all'allegato A del C.C.D.I. 17.05.2013.

⁴ Si veda, fra gli altri, l'Orientamento Applicativo All 62.



quadrimestrale e annuale, essendo a sua volta oggetto di verifica e valutazione annuale, dando in tempo reale la "misurabilità" del sistema e l'indice di performance, legata agli obiettivi dell'ente in stretta correlazione con il ciclo della performance. Il tutto collegato al sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale, a cui è "agganciata" la parte variabile del salario accessorio, nelle modalità meglio specificate dal sistema di valutazione dei responsabili di settore (e dei dipendenti) e dalla disciplina della premialità aziendale⁵. Quindi, se il valore delle risorse ha avuto la sua ragione e la sua origine costitutiva nei processi riorganizzativi, che hanno interessato l'Ente a partire dal 1997, con una scelta aziendale volta a individuare nelle figure dirigenziali il "mezzo" attraverso cui attuare in maniera coerente e sistemica i processi di razionalizzazione della macchina amministrativa previsti dal D.Lgs n° 29/1993, da quel momento l'evoluzione normativa e una prassi operativa che ha lavorato sempre più per obiettivi e processi tracciati, ha consolidato un modus operandi, la cui verifica, come del resto previsto dall'art. 4, comma 1, lett. e) del C.C.N.L. 23.12.1999, è stata operata sempre attraverso i C.C.D.I. del 21.06.2001; del 27.01.2004, del 07.05.2008, del 17.05.2013, del 19.12.2019.⁶ Da ultimo, va menzionata anche la Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 30.03.2006, con la quale - in esecuzione del C.C.N.L. del 22.06.2006, adeguandosi anche a un orientamento espresso da ARAN in data 07.03.2003, ha integrato le risorse previste dall'art. 23, comma 1, del succitato contratto nazionale del 2006.

DALLA VERIFICA DELLE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 26, C. 3 CCNL 23.12.1999 (DISAPPLICATO DAL CCNL 17.12.2020) ALLA REVISIONE DEL FONDO

La ricostruzione delle risorse disponibili per la retribuzione di posizione e di risultato riferite agli anni dal 1996 al 1998 ha consentito la loro ripartizione fra le due componenti retributive a cui tali risorse sono finalizzate, utilizzando i dati effettivi desunti dai cedolini paga di tali anni e dalle delibere richiamate nel provvedimento di ricostruzione dei fondi 1996-1998. Le economie prodottesi, a far tempo dall'annualità 1997 e sino al 1998, essendo riferite alle retribuzioni di posizione e non a quelle di risultato, sono state riportate all'anno successivo, così come previsto dall'art. 3, comma 5 del C.C.N.L. 27.2.1997, trattandosi tutte di risorse cosiddette "stabili", secondo una comune denominazione che successivamente a tali anni avrebbe caratterizzato la natura delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, soprattutto con riferimento al personale del comparto, ma anche a quello della dirigenza in relazione al comma 3 dell'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999, ove non connesse ad ampliamenti della dotazione organica di posti dirigenziali. I dati revisionati con riferimento all'anno 1998 hanno quindi costituito la base su cui applicare le previsioni dell'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999, specificatamente a quelle a cui fa riferimento il comma 1, lett. a), oltre alle economie prodottesi in tale annualità e riportate all'anno 1999. Il lavoro di revisione ha avuto come conseguenza un incremento del "fondino" di cui alla lett. a) derivante da tutte quelle azioni meglio dettagliate nel provvedimento di ricostruzione dei fondi 1996-1998, che hanno ripercorso a posteriori l'applicazione dei C.C.N.L. 10.4.1996 e 27.2.1997 alla luce delle opportunità, non discrezionali, ma obbligatorie, offerte dalla contrattazione nazionale, in particolare per quegli enti in trasformazione organizzativa in quei primi anni di vigenza della contrattazione collettiva scaturita dalla privatizzazione del rapporto di lavoro, introdotta dal D.Lgs. n. 29/93. Tale azione ha comportato la necessità di ricalibrare in diminuzione, nel 2018, la parte variabile del fondo di cui all'allora art. 26, comma 3 del CCNL 23.12.1999, determinata nel 2018 in € 80.053,68. Con l'approvazione del nuovo CCNL 2016-2028, in vigore dal 17.12.2020, si è

⁵In relazione alla stretta interconnessione tra sistema di valutazione e retribuzione di risultato "misurata" su obiettivi specifici di performance, si rimanda già al Verbale di concertazione - Area Dirigenti del 28.05.2001, poi a seguire all'art. 10 del C.C.D.I del 25.06.2001. Su questo, punto è importante anche rilevare che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 242 del 18.11.2004 è stata approvata una specifica metodologia per la valutazione delle prestazioni dei responsabili di Settore, poi via via aggiornata.
⁶Nello specifico, si rimanda all'art. 7, commi 1, 2, 3 del C.C.D.I 21.06.2011; all'art. 1, commi 2, 3 del C.C.D.I 27.01.2004; all'art. 6, commi 3 e 4 del C.C.D.I. 7.05.2008; all'art. 5, commi 1, 2, 3, del C.C.D.I. 17.05.2013; all'art. 3 del CCDI 15.12.2019.

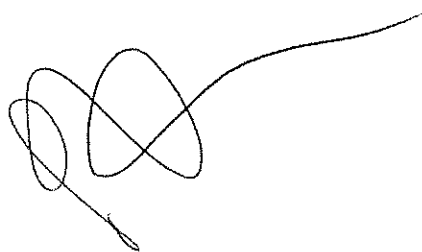
deciso di applicare le risorse aggiuntive previste dall'art. 56⁷ per abbassare la quota variabile di cui all'art. 57, c. 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, portandola per il biennio 2024-2025 ad € 73.361,55

LE PARTI, TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO CONCLUSIVAMENTE RITENGONO

che sussistono le condizioni organizzative e gestionali per l'applicazione di risorse autonomamente stanziare ai sensi dell'art. 57, c. 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, **nella misura annua complessiva di € 73.361,55;**

SI DA' PERALTRO ATTO

che il valore così definito non produce aumento di risorse rispetto a quanto definito dal limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017, rispettando in tal modo i vincoli previsto dalla fonte legale, sia la volontà di garantire una sobria politica retributiva della dirigenza rispetto agli altri lavoratori del comparto.



⁷ € 6.692,13, pari al 1,53% del monte salari 2015 (€ 437,394,00).

