

COMUNE DI PADERNO DUGNANO  
Città Metropolitana di Milano

**CCNL per l'area della dirigenza 2006/2009**

**ACCORDO DECENTRATO – PARTE ECONOMICA – ANNO 2019-2020**

**Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**

**Contratto collettivo decentrato integrativo stipulato ai sensi dell'art. 4 c.c.n.l. 23.12.1999**

In data 15 dicembre 2019 tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – dott.sa Franceschina Bonanata - e la delegazione trattante di parte sindacale composta da:

per le r.s.a.:

Vincenzo Di Rago - DIREL

per le oo.ss.:

- C.G.I.L. - non presente
- C.I.S.L. - non presente
- U.I.L. FPL - non presente
- CIDA/Enti Locali - non presente
- CSA - non presente

viene stipulato il seguente accordo al termine delle procedure attuative di cui all'art. 5, comma 3 del c.c.n.l. 23.12.1999

Per l'Amministrazione Comunale  
Presidente – Franceschina Bonanata

per le Organizzazioni Sindacali

per la DIREL – Vincenzo Di Rago

*FB J.M*

## **Art. 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in poi: CCDI) per l'area della Dirigenza disciplina la parte economica attinente i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato ed è formulato ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 23.12.1999 Area II della dirigenza del comparto Regioni e autonomie Locali così come confermato dall'art. 3 del successivo CCNL 22.2.2006.

2. Si applica a tutti i dirigenti del Comune di Paderno Dugnano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3. Lo stesso contratto può applicarsi ai dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato, se richiamato dai contratti individuali di lavoro.

## **Art. 2 - Validità del contratto**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2020.

2. Alla scadenza 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 CDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, per la parte economica e, per la parte normativa, di quelle approvate con il CCDI sottoscritto in data 17.5.2013, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.

3. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessano di produrre effetti gli accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti per le materie trattate espressamente disapplicate nel presente contratto.

## **Art. 3 - Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera e) del CCNL 23.12.1999, è oggetto di contrattazione decentrata integrativa la verifica e la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art 26 del CCNL del 23.12.1999 e, in particolare, il comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, incremento stabile delle dotazioni organiche).

2. Dopo dedicato confronto, le parti prendono atto del lavoro di ricostruzione dei fondi per gli anni 1996-2018, certificato dall'organo di revisione con propri pareri prot. n. 37452 del 14.6.2018 e prot. n. 45390 del 19.7.2018 e approvati con determinazioni del direttore del personale nr. 514/2018, 5215/2018, 516/2018, 611/2018, nonché della costituzione delle risorse 2019 definite con determinazione del direttore del personale nr. 1/2019.

3. Richiamando quanto definito nei seguenti contratti decentrati integrativi, attualmente disapplicati ai sensi del combinato disposto dell'art. 65, commi 2 e 4 del D. Lgs. 27.10.2009, nr. 150 e s.m.i.:

- art. 7, commi 1, 2, 3, del CCDI 21.6.2001
- art. 1, commi 2 e 3 del CCDI 27.1.2004
- art. 6, commi 3 e 4 del CCDI 7.5.2008,
- art. 5, commi 2, 3, 4, 5,6 del CCDI 17.5.2013;

che hanno garantito il presupposto dell'integrazione di specifiche risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23.12.1999, le parti procedono ad effettuare una nuova verifica finalizzata a valutare per le stesse la permanenza della sussistenza delle condizioni per la loro integrazione fra le risorse destinabili alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

4. Le parti, a seguito della predetta verifica, concordano nel finalizzare specificatamente l'introduzione delle risorse di cui al comma 3) del predetto art. 26 a valorizzare l'ampliamento delle competenze della dirigenza con un incremento stabile del grado di responsabilità e di capacità gestionale, come si evince dall'allegato "A" del presente contratto che richiama per continuità di contenuti quanto definito sia nei c.c.d.i. sopra richiamati, dai loro allegati e dall'allegato "A" alla deliberazione della giunta comunale nr. 58 del 30.3.2006, nella parte riferita specificatamente alle risorse ex art. 26, comma 3 del citato CCNL, nonché quanto stabilito dal lavoro di revisione dei fondi, i cui atti sono espressamente richiamati al comma 2 del presente articolo.

5. In relazione alla dimostrata stabilità dell'ampliamento dei servizi e delle connesse responsabilità dirigenziali, nonché al permanere della volontà del comune di mantenere in essere il sistema certificato di qualità, soggetto a verifica annuale mediante audit esterno della società di certificazione, le parti confermano la sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3) del citato art. 26, nella misura stabilita annualmente dal comune, garantendo, ove possibile e nel rispetto dei propri vincoli di bilancio, il livello di risorse già impegnato per l'anno 2018.

5. Per quanto attiene il comma 4 dell'art. 26 le parti, preso atto della mancanza dei pre requisiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, confermano l'impossibilità di integrare le risorse ivi previste.

6. Le parti, in ordine alla eventualità che il comune effettui riduzioni stabili delle posizioni dirigenziali nell'ambito del periodo di efficacia del presente contratto, concordano che il comune, nel rispetto dei propri vincoli di bilancio, integri le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nella misura massima consentita dall'art. 26, comma 5 del CCNL 23.12.1999, anche, ove ciò sia richiesto per il rispetto dei vincoli di bilancio e di riduzione della spesa del personale, mediante corrispondente diminuzione delle risorse di cui al comma 3 del citato art. 26.

7. L'allegato "A" al presente contratto, anche se non in via esaustiva, riassume le condizioni organizzative stabilizzate nel corso degli anni, a dimostrazione del requisito di consolidamento delle competenze dirigenziali e connesse responsabilità e capacità gestionali richieste ai dirigenti del comune di Paderno Dugnano.

#### **ART. 4 – Definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il comune definisce annualmente, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999, le risorse disponibili per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigenziale, considerando anche quanto concordato al precedente art. 3 del presente CCDI e valutando, nell'ambito della propria autonomia e alla luce dei vincoli finanziari e di bilancio, la possibilità di integrare altresì le risorse indicate dall'art. 26, comma 2 del richiamato contratto collettivo nazionale.

2. Qualora nell'ente siano attivati contratti di lavoro a tempo determinato di posizioni dirigenziali, le risorse quantificate ai sensi del comma precedente sono temporaneamente ridotte, per tutto il periodo di durata dei predetti contratti, secondo le seguenti modalità, alternative fra loro:

- di un importo pari al valore della retribuzione di posizione e di risultato attribuita alla posizione dirigenziale coperta con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora di misura inferiore a quella precedentemente assegnata alla medesima posizione dirigenziale ovvero qualora la stessa non corrisponda a nessuna delle precedenti posizioni;



- di un importo pari al valore della retribuzione di posizione e di risultato attribuita alla posizione dirigenziale precedentemente coperta con contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora sia definita in misura superiore.

Le risorse così ridotte saranno nuovamente riallocate fra quelle del citato art. 26 del CCNL 23.12.1999 al termine del contratto a tempo determinato.

3. Le risorse effettivamente disponibili, al netto dell'eventuale riduzione operata ai sensi del comma precedente, sono destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigente in servizio a tempo indeterminato secondo i criteri che seguono:

3.1) al finanziamento delle retribuzioni di posizione, considerando quanto definito dal successivo punto 3.2), 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. Nel complesso delle retribuzioni di posizione è considerata la quota integrativa di cui al successivo comma 4);

3.2) 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. Alle predette risorse, così quantificate, sono ulteriormente integrate quelle specificatamente destinate alla retribuzione di risultato dalla contrattazione collettiva nazionale, quelle provenienti da economie degli esercizi precedenti, ove disponibili e derivanti da risorse stabili del fondo, e, infine, quelle derivanti dalle economie conseguenti a minori spese sostenute per la liquidazione delle retribuzioni di posizione dell'anno, eccedenti l'accantonamento di cui al punto successivo, qualora se ne presenti l'evenienza;

3.3) nell'ambito della quota complessiva di risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere preventivamente accantonate, secondo i criteri e misure definite nei commi seguenti, le risorse da destinare, in via preventiva e presuntiva, al finanziamento degli incarichi attribuiti dal sindaco per la sostituzione temporanea di direttori assenti o per vacanza temporanea di posti di qualifica dirigenziale ai quali sia correlata la direzione di una struttura organizzativa dell'ente.

4. 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% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione in godimento. Tale rapporto è poi applicato al valore della singola posizione ricoperta.

5. E' facoltà del Segretario Generale, in concomitanza all'assegnazione degli obiettivi di performance individuale e considerando la loro quantità e complessità, definire la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna posizione dirigenziale in una percentuale non inferiore al 15% e, in questo caso, non superiore al 40% della retribuzione di posizione in godimento nell'anno, al netto delle eventuali integrazioni previste in altri articoli e/o commi del presente CCDI e del CCDI 17.5.2013.

6. La retribuzione di risultato effettiva sarà erogata soltanto a consuntivo, a seguito dell'accertamento dei risultati conseguiti, validati secondo le modalità stabilite dall'ordinamento interno all'ente. La percentuale della retribuzione di risultato si applica a valere sulla retribuzione di posizione effettivamente maturata nel corso dell'anno.

7. 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 commi 9 e 10, 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. 28, c. 2 del CCNL 23.12.1999.

8. 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.

9. Qualora, per assenza o impedimento del titolare della posizione o in caso di vacanza del posto, sia attribuito ad un dirigente un incarico dirigenziale aggiuntivo per periodi superiori ai trenta giorni consecutivi, deve essergli riconosciuta, anche in deroga ai limiti massimi stabiliti nel precedente commi 4 e 5, una integrazione della retribuzione di risultato spettante in tale anno per la propria posizione. La quota integrativa corrisponde alla retribuzione di risultato attribuita alla posizione sostituita, considerando come riferimento il valore della retribuzione di posizione che sarebbe maturata nel corso del periodo di durata dell'incarico sostitutivo ed è erogata secondo le modalità vigenti nell'ente per l'erogazione della retribuzione di risultato a seguito dell'ordinario sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziale. 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.

10. Qualora a seguito dell'applicazione della disciplina di cui al comma precedente, nonostante gli accantonamenti previsti nel precedente punto 3.3), non sia possibile garantire a tutte le posizioni dirigenziali una quota potenziale e preventiva di retribuzione di risultato pari alla percentuale minima prevista dal presente CCDI, il valore dell'integrazione alla retribuzione di risultato spettante al dirigente incaricato della sostituzione sarà ridefinito in misura tale da rientrare nell'ambito delle complessive ed effettive risorse disponibili.

#### **Art. 5 – Costituzione Fondo: art. 26 CCNL 23.12.1999**

1. Visti i criteri di cui all'art. 4, le parti constatano che:

- a) Con determinazione dirigenziale n. 1 del 7.1.2019 è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti del Comune di Paderno Dugnano, per l'anno 2019;
- b) L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019, è di € 237.941,39 (come da prospetto di cui all'allegato "B" al presente contratto), pertanto l'anno in trattazione, 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. 159 del 28.9.2017 e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta, per il 2019, a € 155.000,00. Per il 2020, sarà determinata all'atto di costituzione in base all'assetto organizzativo dell'Ente e alle posizioni dirigenziali in dotazione.

3. Conseguentemente le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo è conforme ai contenuti dell'art. 28, comma 1, del CCNL 23.12.1999 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 non inferiore al 15%. Pertanto si riassume qui di seguito il finanziamento, per il 2019, delle due voci retributive accessorie ovvero:

- FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 155.000,00 (65,14% del fondo complessivo)
- FONDO DI RISULTATO per un importo di € 82.941,39 (34,86% circa del fondo complessivo)

dando atto che nella quota relativa alla retribuzione di risultato sono accantonate, nelle modalità di cui all'art. 4, c. 3.3) del presente contratto, anche le risorse destinate al finanziamento dell'incarico ad interim al dirigente dell'ente per la copertura temporanea della direzione di una struttura organizzativa dell'ente attualmente non coperta.

Per il 2020, in via potenziale, in base al numero dei dirigenti previsti in dotazione organica (nr. 5) a al collegamento fra il valore della posizione e fasce retributive, così come definito dalla Deliberazione della Giunta Comunale n° 159/2017, le due voci retributive accessorie potrebbero essere:

- FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 180.000,00 (75,65% del fondo complessivo)
- FONDO DI RISULTATO per un importo di € 57.941,39 24,35% circa del fondo complessivo).

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 organizzativi.

## **Art. 6 - Disposizioni finali e particolari**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rinvia al CCDI del 17.5.2013 (per le parti non disapplicate) e alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

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 correlandoli 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.

### **Allegati:**

"A" Riepilogo condizioni organizzative per l'applicazione del comma 3) dell'art. 26 del c.c.n.l. 23.12.1999.

"B" Fondo delle risorse decentrate 2019-2020: costituzione e destinazione

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Bauerhoff

Per la R.S.A. Dr. Rupp. Vincelli

Per le OO.SS. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## RIEPILOGO CONDIZIONI ORGANIZZATIVE PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 26, COMMA 3 DEL C.C.N.L. 23.12.1999

### 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, alla sezione III e nell'allegato A allo stesso contratto decentrato. 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)<sup>1</sup> che hanno attuato in modo specifico ed 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

<sup>1</sup>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;
- 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

B.D.M

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 quali il piano generale di sviluppo 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.

#### 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 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.

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., 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 correlate<sup>2</sup>. 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.<sup>3</sup> 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 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 aziendale<sup>4</sup>. 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 e del 17.05.2013.<sup>5</sup> 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 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

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Si veda, fra gli altri, l'Orientamento Applicativo All 62.

<sup>4</sup>In 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.

<sup>5</sup>Nello 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.

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 la parte variabile del fondo di cui all'art. 26, comma 3 del CCNL 23.12.1999, determinata nel 2018 in € 80.053,68.

**LE PARTI, TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO CONCLUSIVAMENTE RITENGONO**

che sussistono le condizioni contrattuali per l'applicazione dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23.12.1999, **nella misura complessiva di € 80.053,68**, determinata a seguito della già citata revisione del fondo delle risorse decentrate relativa agli anni 1996-2018;

**SI DANNO 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.

B.D.M

Allegato B

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL FONDO	ANNO 2019	ANNO 2020	RIFERIMENTI CONTRATTUALI
art. 26, comma 1, lett.a) c.c.n.l. "storico 1998"	131.075,82	131.075,82	a seguito della revisione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il periodo 1996-1998, per l'area della dirigenza, di cui alle Determinazione n° 514 del 14.6.2018
art. 26, comma 1, lett. b) c.c.n.l. "sponsorizzazioni"	-	-	
art. 26, comma 1, lett. c) c.c.n.l. "economie art.2,3 D.Lgs. 29/93"	-	-	
art. 26, comma 1, lett. e) c.c.n.l. "incentivazioni specifiche di legge"	-	-	
art. 26, comma 1, lett.g) c.c.n.l. "anzianità servizio dirigenti cess."	3.062,15	3.062,15	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. 26, comma 5, ccnl 1999 "integrazione 6% per riduzione stabile 1 dirigente"	2.598,65	2.598,65	a seguito di cessazione di dirigente dal 31.12.2017 e conseguente riduzione del posto dalla dotazione organica approvata con il Piano dei fabbisogni 2018-2020. Il 6% è calcolato sul tabellare dello stipendio
<b> aumenti retribuzioni di posizione:</b>			
art. 23, comma 1 c.c.n.l. 22.2.2006	3.120,00	3.120,00	aumento della parte retributiva di posizione x ciascuna posizione
art. 4, comma 1 c.c.n.l. 14.5.2007	6.864,00	6.864,00	aumento della parte retributiva di posizione x ciascuna posizione
art. 16, comma 1 c.c.n.l. 22.2.2010	2.870,40	2.870,40	aumento della parte retributiva di posizione x ciascuna posizione
art. 5, comma 1 c.c.n.l. 3.8.2010	3.666,00	3.666,00	aumento della parte retributiva di posizione x ciascuna posizione
<b> aumenti stabili quote monte salari:</b>			
art. 26, comma 1, lett. d) c.c.n.l. "1,25% monte salari anno 1997"	2.732,80	2.732,80	
art. 23, comma 3 c.c.n.l. 22.2.2006 "1,66% monte salari anno 2001"	5.255,82	5.255,82	art. 23, comma 3 del ccnl 22.2.2006; monte salari anno 2001 pari ad € 316.615,45
art. 4, comma 4 c.c.n.l. 14.5.2007 "0,89% monte salari anno 2003"	3.434,95	3.434,95	a decorrere dall'anno 2006. Monte salari 2003 pari ad € 385.949,26
art. 16, comma 4 c.c.n.l. 22.2.2010 - quote di monte salari 2005 (1,39% x 2007 e 1,78% x 2008) -	7.613,20	7.613,20	quote correlate al monte salari dirigenti anno 2005 pari ad € 427.708,00. Le quote sono pari al 1,39% per l'anno 2007 e 1,78% per l'anno 2008 e sono destinabili esclusivamente al finanziamento delle retribuzioni di risultato per gli anni di riferimento. Tali risorse vengono confermate anche x gli anni successivi ai sensi dell'art. 5, comma 5 del ccnl 3.8.2010
art. 5, comma 4 c.c.n.l. 3.8.2010 "0,73% monte salari anno 2007"	3.112,27	3.112,27	a decorrere dall'anno 2009. Monte salari 2007 pari ad € 426.338,00. destinate esclusivamente alla retribuzione di risultato
<b> aumenti variabili quote monte salari:</b>			
art. 26, comma 2 c.c.n.l. "1,2% monte salari anno 1997"	2.623,48	2.623,48	monte salari anno 1997 pari ad € 218.623,73=. Le risorse sono state previste dall'art. 7, comma 1 del c.c.d.i. 17.5.2013. La capacità di bilancio è sussistente per garantire l'intera quota, come evidenziato dalle disponibilità iscritte annualmente nel bilancio annuale e pluriennale
art. 17, comma 2 c.c.n.l. 22.2.2010 - quote di monte salari -	-	-	
art. 17, comma 3 c.c.n.l. 22.2.2010 - quote di monte salari -	-	-	
art. 26, comma 1, lett.i) c.c.n.l. "onnicom.tà tratt.to ec.mico"	-	-	
art. 26, comma 3 c.c.n.l. "processi di riorganizzazione"	80.053,68	80.053,68	Per la verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione di questo comma si rimanda alla verifica, da ultimo effettuata, dalle Determinazioni n. 514/2018, n. 515/2018, n. 516/2018 e dall'art. 5 del c.c.d.i. 17.5.2013 e al suo allegato "A", che permangono in vigore ai sensi dell'art. 1, comma 1 dello stesso.
art. 26, comma 4 c.c.n.l. "somme integrative su dispon.tà bilancio"	-	-	

*S.M.*

art. 26, comma 5 c.c.n.l. "economie da riduzione posto organico"	-	-	
art. 1, comma 6 c.c.n.l. 12.2.2002	-	-	
<b>TOTALE FONDO BASE</b>	<b>258.083,22</b>	<b>258.083,22</b>	
art. 27, comma 9 e 28, comma 2 c.c.n.l. "economie anni prec.ti"	-	-	
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE</b>	<b>258.083,22</b>	<b>258.083,22</b>	
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
rispetto di specifiche previsioni normative	-	-	-
recupero somme erogate in violazione vincoli e limiti imposti da contrat.ne naz.le	-	-	
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 attiva.ne contratto t.d. dirigente (art. 110. c.1 D.Lgs. nr. 267/2000) - valore in ragione d'anno -	-	-	
<b>TOTALE COMPLESSIVO SOMME DECURTATE</b>	<b>- 20.141,83</b>	<b>- 20.141,83</b>	
<b>TOTALE SOMME FINANZIAMENTO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO</b>	<b>237.941,39</b>	<b>237.941,39</b>	
<b>DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>ANNO 2019</b>	<b>ANNO 2020</b>	<b>NOTE</b>
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	155.000,00	180.000,00	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. 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° 159/2017. Nel 2019 gli incarichi sono 4. per il 2020 l'indennità di posizione è calcolata sui posti previsti in dotazione (5 dirigenti).
TOTALE RISORSE DESTINATE A PREVENTIVO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	82.941,39	57.941,39	La quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato 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 risultato. Nella suddetta quota sono accantonate, per il 2019, anche le risorse destinate al finanziamento dell'incarico ad interim a dirigente dell'ente per copertura temporanea della direzione di una struttura organizzativa dell'ente (art. 4, c. 3.3. della preintesa 2019, che disapplica l'art. 7, c. 3.3. del c.c.d.i. 17.5.2013)



