



**Città di
Paderno Dugnano**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA
2019-2020
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione definitiva	L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalle parti negoziali in data ... 2019, con riserva di stipula a seguito delle procedure previste dall'art. 5, comma 3 del c.c.n.l. 23.12.1999 e dall'art. 40 bis del D.Lgs. 30.3.2001, nr. 165.
Periodo temporale di vigenza	Il contratto afferisce gli anni 2019 e 2020; tuttavia l'art. 2 prevede che, alla sua scadenza indicata al 31/12/2020, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CCDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, 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.
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale (Presidente) • Direttore risorse umane (componente); <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • R.S.A. DIREL • C.G.I.L. • C.I.S.L. • U.I.L. FPL • CIDA/ENTI LOCALI • C.S.A. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: R.S.A. DIREL</p>
Soggetti destinatari	Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Le clausole del contratto possono altresì applicarsi ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato, esclusivamente qualora vi sia un espresso richiamo nel contratto individuale che disciplina il rapporto di lavoro fra il dirigente e il comune. _____
Descrizione sintetica delle materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> a) ambito e validità del contratto b) verifica sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del c.c.n.l. 23.12.1999 c) definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato d) costituzione fondo e) disciplina finale
procedurale e degli atti propedeutici	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della</p> <p>In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa relazione che si allega.</p>

<p>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>L'Organo di controllo interno, nel rilasciare la predetta certificazione non ha formulato specifici rilievi in ordine agli istituti disciplinati nel contratto integrativo</p> <p>La certificazione dell'organismo di controllo ha riguardato la verifica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica (rispetto del principio di riduzione della spesa di personale, osservanza del limite del 50% di incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente, attuazione dei principi di riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche); 2. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli derivanti dalla programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale dell'amministrazione (bilancio previsionale annuale e triennale); 3. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamenti economici accessori individuali e di finanziamento degli stessi; 4. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 riferito al triennio 2019-2021 con delibera di Giunta comunale n. 18 del 31.1.2019, rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente al seguente indirizzo: http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina26.html</p> <p>Il comune ha approvato il programma Piano Triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza relativo agli anni 2019-2021 con delibera della giunta comunale n. 17 del 31.1.2019 pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale al seguente indirizzo: http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/altri_contenuti_/corruzione/pagina21.html</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 in ordine alla validazione della Relazione sulla performance riferita all'anno 2018, ultima disponibile alla data di sottoscrizione della presente relazione illustrativa. La stessa è rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo: http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina22.html</p> <p>È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 83 del 23.5.2019. Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance il 5.7.2012. La relazione sulla performance e il documento di validazione sono stati inviati all'A.N.C.I. I documenti predetti sono rinvenibili sul sito istituzionale dell'ente. Piano e la relazione sulla performance - Sito Istituzionale del Comune di Paderno Duignano</p>
<p>Eventuali osservazioni: Sono stati aggiornati: a) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance organizzativa</i> e b) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance individuale</i>, approvati, rispettivamente, con delibere di Giunta n. 173 del 29.11.2018 e n. 42 del 14.3.2019. I documenti sono rinvenibili sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo: http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina40.html</p>	

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di

contratto collettivo decentrato integrativo

<p>Artt. 1 e 2 "Ambito di applicazione e validità del contratto"</p>	<p>Il contratto nasce dall'esigenza, dopo il lavoro di revisione dei fondi 1996-2017 (definito nel 2018) di monitorare e verificare i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato E' prevista una durata biennale con possibile prolungamento degli effetti dei diversi istituti oltre tale data, sino alla loro sostituzione ad opera di un nuovo contratto integrativo. Come si è sopra anticipato, il contratto è riservato ai dirigenti assunti a tempo indeterminato nell'ente; tuttavia la sua disciplina può essere estesa, su esplicita volontà delle parti, anche ai dirigenti a tempo determinato mediante un rinvio espresso nel contratto individuale di lavoro. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
<p>Art. 3 "verifica sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del c.c.n.l. 23.12.1999"</p>	<p>L'articolo in questione, unitamente all'art. 4, costituisce il cuore della contrattazione integrativa. Con l'articolo 3 le parti effettuano una verifica di merito e finanziaria per valutare la possibilità di integrare risorse aggiuntive, specificatamente previste come possibilità, dall'art. 26, comma 3 del c.c.n.l. 23.12.1999. In particolare le parti, hanno prima preso 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. Successivamente hanno esaminato le precedenti contrattazioni al fine di valutare le ragioni di carattere organizzativo che, nel corso del tempo, hanno consentito l'integrazione delle risorse in questione, ritenendo che le stesse possano tutt'ora confermarsi. L'esame dettagliato infatti di tali ragioni, confluito poi in un allegato al contratto (allegato "A"), unitamente alla disponibilità delle risorse da parte dell'ente, iscritte nei documenti di programmazione pluriennale, hanno consentito alle parti tale conferma. E' stato in particolare sottolineato dalle parti come l'ampliamento del grado di responsabilità della dirigenza di Paderno Dugnano sia di fatto conseguente ad ampliamenti e riorganizzazioni "stabili" di servizi, unitamente alla volontà del comune di mantenere in essere il sistema certificato della qualità totale dei servizi. A questo va aggiunta la riorganizzazione operata nel 2017, con cui si è proceduto ad una razionalizzazione dell'organigramma di primo livello, con conseguente ridefinizione dell'assetto organizzativo, che ha comportato l'eliminazione di una direzione portando l'attuale dotazione a 5 dirigenti, rispetto ai 6 previsti in precedenza. Chiaramente ciò ha comportato in capo a ogni singolo dirigente una maggiore differenziazione e diversificazione delle attività precedentemente in capo al Settore Affari Generali. Le parti hanno ovviamente escluso la possibilità di integrare risorse ai sensi del comma 4 del predetto art. 23 del c.c.n.l. 23.12.1999, mentre hanno valutato la possibilità, qualora l'ente estingua in via definitiva una posizione dirigenziale, di integrare le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della percentuale massima prevista dall'art. 23, comma 5 del predetto art. 26, valutando eventualmente di ridurre in modo proporzionale la quota di cui al comma 3) di cui sopra, sia per possibili motivi di capacità economica, sia quale conseguenza della "stabilità" dell'innalzamento delle responsabilità dirigenziali connesse ai processi di ampliamento e riorganizzazione dei servizi. Dall'applicazione del comma 3 dell'art. 26 del c.c.n.l. 23.12.1999 non discendono maggiori spese rispetto a quelle già destinate a tale scopo nell'annualità 2010. Nel suo contenuto la clausola rispetta sia i vincoli derivanti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro sia di spesa, essendo in linea con quanto previsto dall'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. nr. 165/2001, anche alla luce del parere reso dalla Corte dei conti - sez. regionale Lombardia - con delibera nr. 596 del 11.5.2010 e dalla raccolta sistematica dell'ARAN dell'area dirigenziale che non introduce, rispetto a quanto contenuto nell'art. 4, comma 1, lett. e) e art. 26, comma 3 del c.c.n.l. 23.12.1999, indicazioni circa la disapplicazione di</p>

	<p>tali clausole per effetto di disposizioni normative o contrattuali successive.</p> <p>Per quanto attiene invece l'aspetto economico-finanziario si deve rilevare come l'ente rispetti quei limiti di virtuosità nella spesa del personale e del patto di stabilità prescritti dal citato art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. nr. 165/2001. A tale proposito disponibile per la consultazione da parte dell'organi di revisione contabile, è depositata agli atti la certificazione del direttore del settore finanziario dell'ente, rilasciata in data 15/01/2019 con prot. n. 3554 concernente il rispetto pareggio finanziario dell'ente per l'anno 2018;</p> <p>Inoltre la spesa conseguente alla scelta operata dalle parti nella contrattazione integrativa trova riscontro fra le spese della contrattazione integrativa dell'area della dirigenza previste nel bilancio pluriennale 2019-2021, e certificate dall'organo di revisione quale allegato al D.U.P.</p> <p>In ordine invece al rispetto della contrattazione collettiva nazionale per l'applicazione del comma 3 dell'art. 26 si ritiene utile segnalare anche il parere espresso dall'A.R.A.N. a richiesta di questo comune – prot. 884/10 del 3.2.2010, nel quale si introduce un principio per cui le risorse di cui trattasi, ove conseguenti a <i>"stabili e significativi incrementi [...] delle competenze e funzioni dirigenziali interessate"</i> potranno essere <i>"confermate e consolidate anche negli anni successivi"</i>, almeno sino a quando vengano meno successivamente le condizioni organizzative e/o le posizioni dirigenziali cui sono correlate le predette competenze e responsabilità.</p> <p>L'integrazione delle risorse in questione consente altresì il rispetto dell'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017, così come certificato nel lavoro di ricostruzione revisione dei fondi succitato.</p>
<p>Art. 4 e 5 "definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato" e costituzione del fondo</p>	<p>Come si accennava sopra in relazione all'art. 3, questi articoli costituiscono un parte sostanziale del contratto integrativo in esame.</p> <p>Preliminarmente si definisce come il comune, annualmente in sede di definizione delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa, valuti la possibilità di integrare una quota pari al 1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 (€ 218.623,73).</p> <p>Inoltre le parti, nella consapevolezza che la spesa per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza debba essere governata entro i limiti indicati dalle disposizioni di legge, hanno ritenuto di stabilire che, qualora sia attivato un contratto a tempo determinato, dall'ammontare complessivo delle risorse definite ai sensi dell'art. 26 del c.c.n.l. 23.12.1999, siano preliminarmente e temporaneamente sospese quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il dirigente assunto a tempo determinato, ovviamente con qualche condizione a tutela della struttura retributiva della dirigenza a tempo indeterminato. In particolare l'importo massimo eventualmente temporaneamente sospeso non potrà superare quello della posizione dirigenziale precedentemente coperta con personale a tempo indeterminato. Al termine del contratto a tempo determinato le predette risorse tornano nella disponibilità originaria.</p> <p>Dall'ammontare netto delle risorse disponibili, una quota è destinata a remunerare le retribuzioni di posizione dei dirigenti, nelle misure stabilite con atto della giunta comunale (in ultimo: DCG n. 159 del 28.9.2017). Alle retribuzioni di risultato è invece destinata, in via ordinaria, una quota non inferiore al 15% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione in godimento, a cui si aggiungono le risorse che la contrattazione nazionale ha specificatamente destinato alla retribuzione di risultato. Dalla quota complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato sono preventivamente accantonate apposite risorse da destinare, secondo i criteri definiti proprio in questo articolo ai commi 9 e 10, al finanziamento della retribuzione di risultato connessa agli incarichi di sostituzione temporanea di dirigenti assenti (cosiddetti "interim"), affidati dal sindaco.</p> <p>Il comma 5 dell'art. 4 riconosce al Segretario Generale la facoltà di differenziare, all'atto di assegnazione degli obiettivi, la % di incidenza della retribuzione di risultato, a seconda di una comprovata differenziazione. L'effettivo riconoscimento della retribuzione di risultato avviene a seguito del processo di valutazione della performance</p>

	<p>organizzativa e individuale secondo il vigente sistema di valutazione della dirigenza approvato con delibera della giunta comunale nr. 42 del 14.3.2019, che termina con validazione finale del Nucleo di valutazione.</p> <p>Si stabilisce che eventuali economie derivanti dal parziale raggiungimento degli obiettivi siano erogate ai dirigenti "best performer" secondo le modalità definite nel regolamento sulla premialità in modo da garantire selettività fra i percettori.</p> <p>L'articolo 5 disciplina la modalità di costituzione delle risorse complessive del Fondo, che trovano la loro compiuta definizione e valorizzazione alla voce "destinazione del Fondo", rinvenibili nelle tabelle delle diverse sezioni del Modulo II della relazione tecnico-finanziaria prodotta contestualmente alla presente.</p>
Art. 6 "disciplina finale"	Viene disciplinata, oltre il raccordo con il CCDI 17.5.2013, la modalità con cui viene maturato il titolo al buono pasto per i dirigenti.
Specificazione e riproduzione delle norme dei precedenti contratti decentrati integrativi la cui efficacia permane anche a seguito della sottoscrizione dello specifico contratto collettivo decentrato integrativo	Come ben indicato dall'art. 6, 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.
Coerenza del contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa	<p>Come si è accennato con riferimento all'art. 4 la premialità del personale dirigenziale avviene attraverso la "retribuzione di risultato" che è determinata in un valore percentuale della retribuzione di posizione, determinata nelle modalità disciplinate dall'articolo succitato in relazione alla quantità e complessità degli obiettivi di performance assegnati ad inizio del periodo di valutazione (anno solare).</p> <p>Gli obiettivi di performance individuale e organizzativa sono contenuti in diversi strumenti di pianificazione quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il piano esecutivo di gestione annuale (sia per obiettivi "progettuali" sia per "obiettivi di gestione e/o operativi"); - il piano annuale della performance; - il sistema di gestione certificata della qualità (obiettivi di miglioramento definiti in sede di riesame della direzione). <p>Al termine del periodo di valutazione ciascun dirigente è valutato in ordine a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - raggiungimento della performance in ambito organizzativo (di ente e del settore diretto) - obiettivi specifici assegnati da raggiungere entro il periodo di valutazione (si tratta di un numero variabile di obiettivi di progetto e/o di processo produttivo su cui vi è una valutazione specifica) - qualità delle competenze manageriali agite e dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi (si misurano in questo ambito i comportamenti organizzativi e le competenze) - la capacità di valutare i propri collaboratori, improntando la propria attività di valutazione ad una differenziazione dei giudizi valutativi. <p>Il punteggio complessivo derivante dalla valutazione delle predette aree di valutazione è correlato ad una scala parametrica stabilita nel regolamento sulla premialità, che definisce il valore effettivo della retribuzione di risultato che il dirigente percepirà. La retribuzione di risultato così definita è quindi sottoposta ad una verifica in ordine all'attuazione, da parte del dirigente, di tutti quegli adempimenti, attività, ecc. per i quali la normativa vigente prescrive, in caso di inadempimento, una riduzione o la non corresponsione della retribuzione di risultato. Tale verifica viene validata dal Nucleo di valutazione.</p> <p>L'ultima retribuzione di risultato percepita dal dirigente è quindi pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'ente alla pagina http://www.comune.padernoodugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/personale/</p> <p>I sistemi di valutazione della performance organizzativa e individuale sono reperibili sul sito istituzionale dell'ente nella sezione di "Amministrazione Trasparente" alle pagine del sito citate in premessa.</p> <p>Per la valutazione del raggiungimento della performance di ente, del</p>

	<p>settore e degli obiettivi individuali si considerano i risultati della gestione dell'ente quali il monitoraggio annuale e il piano della performance. I dati relativi possono essere riscontrati, successivamente alla loro formale approvazione da parte degli organi preposti, sul sito istituzionale del nelle apposite sezioni di "Amministrazione trasparente"</p> <p>Da quanto descritto nella parte che precede si evidenzia come <u>il sistema contrattuale integrativo della dirigenza che qui è in esame sia coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia</u>. Infatti la disciplina premiale è correttamente rinviata allo specifico regolamento dell'ente, mentre gli aspetti di meritocrazia sono contenuti nel sistema di valutazione delle performance dei dirigenti che considera tutti gli ambiti indicati dalle norme vigenti e indicano, attraverso un percorso valutativo in cui sono coinvolti sia il segretario generale sia il Nucleo di Valutazione, il risultato finale della performance del singolo dirigente. Solo in presenza di risultati soddisfacenti viene erogata la retribuzione di risultato prevedendo fra l'altro, senza oneri aggiuntivi, una quota aggiuntiva per i dirigenti che abbiano raggiunto risultati di eccellenza.</p>
<p>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche (progressioni orizzontali) finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa</p>	<p>Nel contratto integrativo in esame non è prevista la disciplina di questo istituto riferito esclusivamente al personale non dirigenziale.</p>
<p>Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'ente in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo nr. 150/2009.</p>	<p>Il contratto integrativo, trattando di diversi istituti anche a carattere normativo raggiunge la precisa finalità di correlare la premialità della dirigenza al raggiungimento di obiettivi definiti dall'amministrazione valutando sia l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi affidati all'ente (trasversalità), sia di quelli dell'area organizzativa diretta (settore) e quelli personalmente affidati alla sua gestione (individuali). La premialità considera quindi i comportamenti organizzativi e le competenze manageriali espresse nel periodo valutativo (si valuta anche il "come" sono raggiunti gli obiettivi assegnati) e la capacità del dirigente di presidiare gli adempimenti di legge e alla capacità di valutare la performance dei propri collaboratori.</p> <p>Il sistema prefigurato dal comune spinge nella direzione della managerialità per obiettivi (MBO) della dirigenza al fine di migliorare l'efficacia dei servizi erogati.</p> <p>La correlazione fra sistema premiale e obiettivi dell'ente assicura la connessione fra la contrattazione integrativa e i bisogni della collettività e dell'utenza che entrano nei documenti di pianificazione dell'ente attraverso la mediazione degli organi di programmazione, governo e controllo (consiglio comunale e giunta comunale) che rappresentano la comunità locale.</p>
<p>Altre informazioni eventualmente utili alla migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</p>	<p>Non si ritiene vi siano ulteriori informazioni da aggiungere a quanto già in precedenza dettagliato.</p>
<p>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa</p>	<p>Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa dell'area della dirigenza sono pari ad € 237.941,40 così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • risultanze del fondo di amministrazione 2019: € 237.941,40 • economie da esercizio precedente: € (*) <p>La quota (modello I - sez. IV relazione tecnico-finanziaria) è così ripartita:</p> <p>Anno 2019</p> <p>€ 155.000,00 per le retribuzioni di posizione,</p> <p>€ 82.941,39 per le retribuzioni di risultato</p> <p>Nella quota relativa alla retribuzione di risultato sono accantonate, nelle</p>

	<p>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.</p> <p>Anno 2020 € 180.000,00 per le retribuzioni di posizione, € 57.941,39 per le retribuzioni di risultato (*). 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. 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.</p>
--	---

Paderno Dugnano, 18.11.2019

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

IL DIRETTORE DELLE RISORSE UMANE
dott. Biagio Bruccoleri

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