

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PERSONALE DIRIGENZIALE
ANNO 2024**

In data 18 dicembre 2024, presso la residenza municipale del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente Segretario Comunale
Roberto Maria Carbonara;

la delegazione sindacale così composta:

O.S. Territoriale FEDIRETS Sez. DIRETS – Area DIREL
Ruggiero Di Pace

O.S. Territoriale UIL FPL
Marisa Pasina – Fabrizio Salpietro

Rappresentanza sindacale aziendale:

Francesca Del Gaudio
Alessandro Castelli

Le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) del personale dirigenziale per l'anno 2024.

INDICE

Articolo 1 - Ambito di applicazione e decorrenza

Articolo 2 – Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero

Articolo 3 – Interpretazione autentica del CCDI

Articolo 4 – Comitato dei Garanti

Articolo 5 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 6 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

Articolo 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Articolo 8 – Incarichi ad interim - definizione della percentuale

Articolo 9 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni di cui all'art. 43 del CCNL 16/07/2024 nonché dell'eventuale correlazione con la retribuzione di risultato

Articolo 10 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020

Articolo 11 - Formazione dei dirigenti

Articolo 12 – Welfare integrativo

Articolo 13 – Lavoro agile

Articolo 14 – Personale in distacco sindacale

Articolo 15 – Verifica attuazione CCDI

Articolo 16 – Disposizioni finali e disapplicazioni

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALL' ART. 6

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALL'ART. 12

Allegato A – Ripartizione del Fondo risorse decentrate 2024

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16.7.2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Sesto San Giovanni. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2024 – 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett a), che sono negoziate con cadenza annuale.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso il Comune di Sesto San Giovanni di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.

ART. 2 - INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DA ESONERARE IN CASO DI SCIOPERO

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti funzioni dirigenziali:

- adempimenti elettorali come previsti dal calendario elettorale
- attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico
- protezione civile
- lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, manutenzione strade e trasporti, manutenzione patrimonio comunale e scuole
- servizi cimiteriali, limitatamente al ricevimento e inumazione delle salme
- adempimenti connessi all'erogazione delle retribuzioni

ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI

In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

ART. 4 - COMITATO DEI GARANTI

L'Amministrazione istituisce il Comitato dei garanti secondo le previsioni dell'art. 22 del D. Lgs. n.165/2001, ne disciplina la composizione e il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti, ai sensi dell'art. 50 CCNL 17/12/2020.

I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del Lgs. n. 165/01 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei garanti che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Il Comitato ha durata triennale, non rinnovabile, ed è un collegio perfetto composto da tre componenti, nominati dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.38 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

ART. 5 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

ART. 6 - CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ED A QUELLA DI RISULTATO

1. Le parti convengono che la quota del Fondo in oggetto da destinare alla retribuzione di risultato del personale dirigente a tempo indeterminato e determinato, corrisponde all'importo che residua all'esito degli atti organizzativi definiti dall'Ente, che individuano le retribuzioni di posizione dei dirigenti incaricati delle rispettive direzioni secondo quanto indicato al punto 2. Tale quota è comunque in misura non inferiore al 15% del Fondo complessivo, come previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020.
2. La retribuzione di posizione è determinata, entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 37 comma 6 del CCNL 16/07/2024, sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 332 del 15/11/2017, adeguata ai nuovi importi definiti dal CCNL 16/07/2024. Pertanto, al primo punto di graduazione corrisponde l'importo di € 2.289,50 e a ciascun punto successivo l'importo di € 1.100,00. Considerato che nell'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 14 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, sono presenti strutture complesse e che, secondo l'art. 42 comma 1 del CCNL 16/7/2024, resta fermo quanto previsto dall'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999 (come modificato dall'art.24 del CCNL 22.02.2003) per le posizioni dirigenziali poste a capo di strutture complesse, la graduazione è integrata da un'ulteriore macrovariabile denominata "Rilevanza strategica di area complessa"; di conseguenza la retribuzione di posizione determinata secondo quanto sopra descritto, è integrata dei seguenti valori economici annui lordi, in aggiunta ai valori corrispondenti ai punteggi derivanti dalla valutazione delle altre 4 macrovariabili:

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Punti	Importo
1	€ 2.000,00
2	€ 3.000,00
3	€ 9.000,00
4	€ 13.000,00

ART. 7 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La valutazione delle prestazioni dei dirigenti è ancorata ai fattori previsti dal sistema di valutazione vigente, approvato con delibera di Giunta n. 369 del 20.12.2011 e integrato/modificato con delibere di Giunta n. 218 del 2.7.2013 e n. 151 del 20.05.2014, secondo il modello in esso previsto e di seguito riportato nello schema seguente:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
OBIETTIVI DI LIVELLO SUPERIORE (COMPLESSIVI DI ENTE)	OBIETTIVI DI FUNZIONAMENTO DELLA DIREZIONE AFFIDATA	OBIETTIVI SPECIFICI (DI PROGETTO/INCARICO)	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
10%	20%	30%	40%

La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione sopra riportato, correlata alla retribuzione di posizione assegnata e al punteggio ottenuto nella valutazione, con un sistema "punto a punto".

2. Nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione sia superiore a 5, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione vigente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento è pari al 20 % dei dirigenti in servizio.

ART. 8 INCARICHI AD INTERIM - DEFINIZIONE DELLA PERCENTUALE

1. Nei casi previsti dall'art. 40 comma 1 del CCNL 16/07/2024 è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione, limitatamente al periodo di sostituzione, prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

3. Al momento in cui si verifica la vacanza di un posto di funzione dirigenziale, l'Amministrazione, nelle more della copertura a regime, procede all'emanazione di un interpello rivolto ai dirigenti in servizio ai fini dell'assegnazione del relativo incarico di supplenza.
4. Solo ove la procedura di cui precedente comma 3 non abbia condotto all'assegnazione dell'incarico per assenza di candidature o motivata non assegnabilità organizzativa dell'incarico, l'amministrazione può procedere all'attribuzione dell'incarico in capo al Segretario Generale ai sensi dell'art. 64 CCNL Area F.L. 2019-2021.

ART. 9 CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI DI CUI ALL'ART. 43 DEL CCNL 16/7/2024 NONCHÉ DELL'EVENTUALE CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Per quanto in oggetto si rinvia alla regolamentazione dell'Ente in materia.

ART. 10 CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL 17/12/2020

1. Nei casi previsti dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 80% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31 comma 3 citato.
2. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:
 - Eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili a seguito di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL
 - Somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;
 - Economie derivanti dall'anno precedente.

ART. 11 - FORMAZIONE DEI/DELLE DIRIGENTI

Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

L'Ente assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

A tale proposito, ai/alle dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, già avviato in Comune, sia come fruitori/trici di alta formazione in materia, sia come facilitatori/trici dell'aggiornamento del personale assegnato.

Nel contesto dei suddetti processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, le parti condividono altresì l'importanza di realizzare interventi a favore dello scambio delle

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo dalla dirigenza già in servizio a favore del personale dirigente neoassunto. Pertanto, le parti promuovono l'attività di affiancamento tra dirigenti esperti e neoassunti, per favorire ed accelerare l'instaurarsi del rapporto di fiducia reciproca, nel quale il/la dirigente mentore contribuisce a trasferire al/alla dirigente neoassunto/a la cultura e la missione dell'Amministrazione, anche nell'ottica di restituzione, e la consapevolezza dei ruoli da assolvere, con i criteri di cui all'art. 20 CCNL vigente.

Infine, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

ART. 12 - WELFARE INTEGRATIVO

1. Il Comune di Sesto San Giovanni considera il benessere dei dirigenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai dirigenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Sesto San Giovanni sono di seguito riportate, mentre le modalità operative di fruizione saranno comunicate agli interessati tramite comunicazione interna.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare i dirigenti ai quali si applica il CCNL relativo al personale dell'Area funzioni locali, del Comune di Sesto San Giovanni a tempo indeterminato e a tempo determinato assunti ai sensi dell'art.110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità individuate, viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari in servizio nell'anno di riferimento del fondo nel quale sono destinate le relative risorse, in proporzione al tempo lavoro (viene cioè riproporzionato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno).

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

- 1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- 2 supporto alla istruzione dei figli
- 3 voucher per beni e servizi

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

1.1 Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico (art. 12 c.2 TUIR).

1.2 Rimborso spese per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art.12 TUIR.

Sono rimborsabili le spese sostenute dal dipendente stesso o da un proprio familiare (tra quelli indicati nell'art. 12 TUIR) anziano o non autosufficiente per le prestazioni rese da badanti oppure da operatori sociosanitari, per l'assistenza personale nell'espletamento degli atti della vita quotidiana nonché per assistenza specifica in caso di ricovero presso una casa di cura o di riposo. Sono rimborsati anche i contributi INPS versati a fronte di contratti previsti con tali soggetti.

1.3. Rimborso utenze domestiche.

2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

L'Amministrazione si avvale di apposita Piattaforma Welfare.

L'Amministrazione attribuisce, inoltre, il PASS SOSTA AGEVOLATA

I dirigenti possono usufruire del cosiddetto ""pass residenti/lavoratori/domiciliati", avente costo di acquisto a tariffa agevolata pari a € 48.00 annui, valido sino alla cessazione dell'attuale concessione di gestione della sosta sul Territorio Comunale.

Il pass è finalizzato a consentire ai dirigenti di parcheggiare all'interno degli ambiti interessati alla sosta a pagamento ove gli stessi svolgono la propria attività lavorativa, negli stalli con tariffa B "protezione residenti".

Tali costi dovranno essere sostenuti anche dai cittadini, già in possesso di "pass residenti" qualora intendano attivare il "pass lavoratori/domiciliati Residenti" valido per ambito diverso da quello di residenza.

Il pass residenti/lavoratori/domiciliati ha validità fino al 31/12 dell'anno di acquisto; per la prima attivazione il prezzo di acquisto sarà frazionato in base ai mesi residui al termine dell'anno.

La tariffa agevolata in argomento viene introdotta in condizioni di totale neutralità finanziaria: la sua attivazione non necessita di stanziamenti di bilancio; non modifica gli equilibri finanziari del rapporto concessorio di gestione della sosta a pagamento (e in particolare non riduce il canone corrispettivo di spettanza del Comune).

ART. 13 - LAVORO AGILE

Le parti convengono che i dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smartworking.

I dirigenti e il Segretario Generale sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto del regolamento dell'Ente. Le prestazioni lavorative dei Dirigenti e del Segretario Generale sono smartabili limitatamente alle attività che non influiscano sull'ottimale organizzazione e coordinamento del Servizio e/o degli Uffici assegnati, oltre che sull'adeguata referenza al centro di responsabilità di riferimento. Di conseguenza, per tali figure, è di norma escluso un ricorso sistemico e/o ricorrente al lavoro da remoto. Pertanto, tali profili possono ricorrere al lavoro agile qualora ricorrano peculiari causali (a titolo esemplificativo: avversità meteorologiche; comprovate esigenze personali/familiari; peculiari ragioni funzionali)

Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

ART. 14 – PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 44 del CCNL 2019-2021:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCDI viene fissato in una percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

- 3. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

ART. 15- VERIFICA ATTUAZIONE CCDI

Le parti convengono che il presente contratto decentrato sia oggetto di monitoraggio e che almeno una volta l'anno, o comunque su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisca per verificarne lo stato di attuazione.

ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALL' ART. 6

Le parti concordano di avviare nel 2025, di concerto con la dirigenza, una analisi volta ad evidenziare una possibile rimodulazione della graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, anche in riferimento ad una diversa ripartizione del fondo delle risorse decentrate.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALL'ART. 12

Le parti concordano di approfondire l'interesse della dirigenza in ordine a nuovi servizi da indicarsi nei piani di welfare, adeguando se del caso, le risorse destinabili a tale scopo.

ALLEGATO A- RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

Conseguentemente a quanto riportato nel testo del CCDI, le risorse costituenti il fondo per l'anno 2024, dei dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Ente, così come definite con determina n.1674 del 24/10/2024 e delibera di Giunta Comunale n.164 del 12/11/2024 risultano così ripartite:

ANNO 2024		
DESTINAZIONE	IMPORTO	%
Retribuzione di posizione	€ 273.121,67	58,99%
Retribuzione di risultato	€ 188.305,13	40,67%
Welfare integrativo	€ 1.600,00	0,34%
TOTALE	€ 463.026,80	100%

Letto, confermato e sottoscritto

Data, 18 dicembre 2024

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Per la delegazione di parte datoriale:

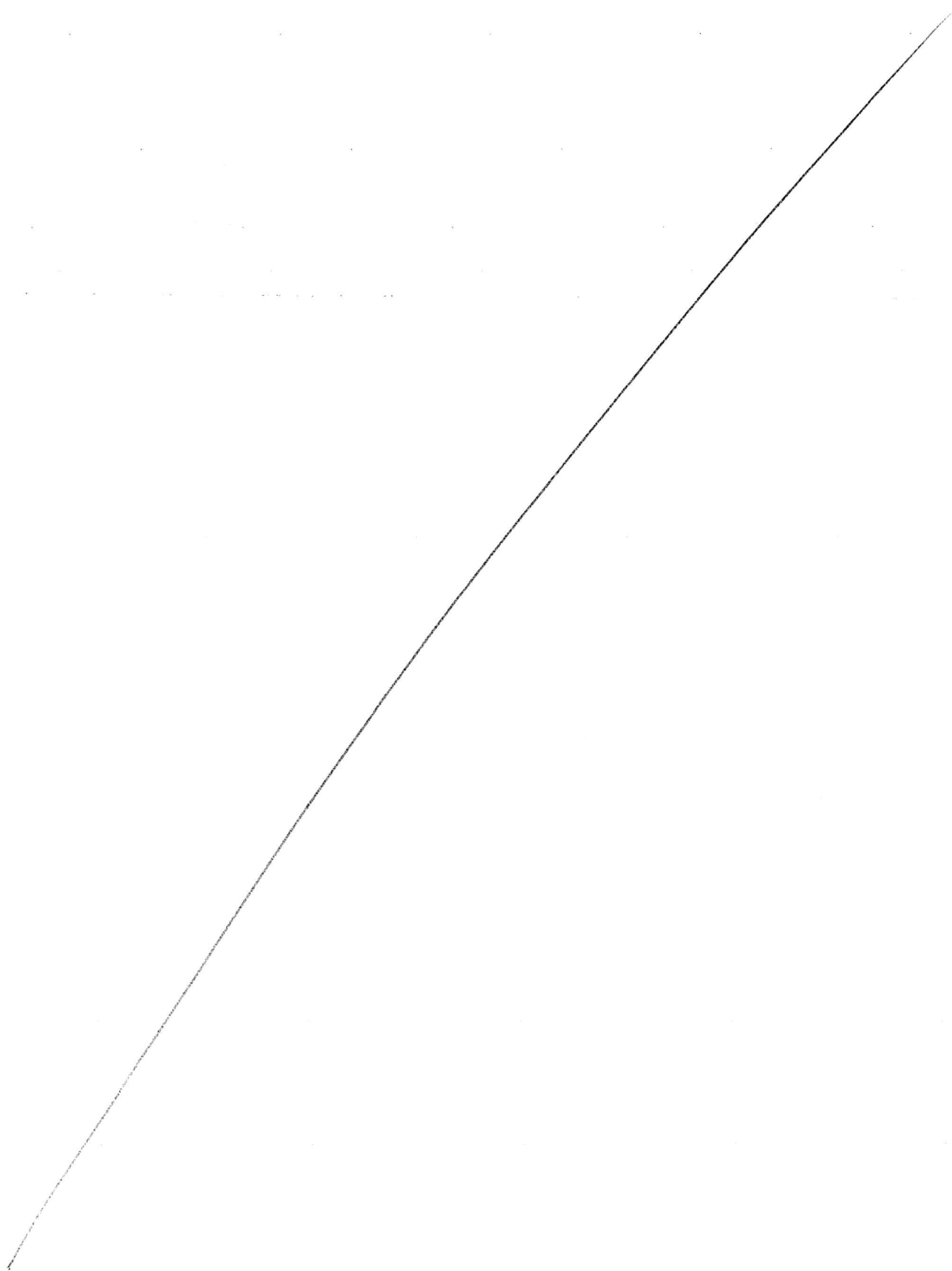
Presidente

Per la delegazione sindacale:

O.S. FEDIRETS _

O.S. UIL - FPI

R.S.A.





CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Organizzazione, pianificazione strategica e risorse umane

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo del personale dirigente
anno 2024**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo I – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo: 20 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Roberto Maria Carbonara – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FEDIRETS, CGIL, CISL, UIL, UNSCP RSA Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo: FEDIRETS, UIL, RSA
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo		Argomenti descritti nel successivo modulo II e riparto delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2024
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data----- -----
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il PIAO 2024-2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 06.02.204 e successive modificazioni e integrazioni, il PEG con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 09.01.2024, il Sistema di Valutazione con atto n. 369 del 20.12.2011 e integrato con delibere di Giunta n. 218 del 2.7.2013 e n. 151 del 20.05.2014
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026, con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 06.02.204
		Il rendiconto della Performance è stato validato dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, ed adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 dell'11/06/2024
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 ed attestati dal Nucleo di Valutazione in data 22 luglio 2024
Eventuali osservazioni		

**Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di
contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi
- altre informazioni utili)**

Nel contratto decentrato sono stati trattati i seguenti argomenti:

Articolo 1 - Ambito di applicazione e decorrenza

Articolo 2 – Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero

Articolo 3 – Interpretazione autentica del CCDI

Articolo 4 – Comitato dei Garanti

Articolo 5 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 6 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

Articolo 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Articolo 8 – Incarichi ad interim - definizione della percentuale

Articolo 9 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni di cui all'art. 43 del CCNL 16/07/2024 nonché dell'eventuale correlazione con la retribuzione di risultato

Articolo 10 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020

Articolo 11 - Formazione dei dirigenti

Articolo 12 – Welfare integrativo

Articolo 13 – Lavoro agile

Articolo 14 – Personale in distacco sindacale

Articolo 15 – Verifica attuazione CCDI

Articolo 16 – Disposizioni finali e disapplicazioni

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALL' ART. 6

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALL'ART. 12

Allegato A – Ripartizione del Fondo risorse decentrate 2024

meglio descritti di seguito e nell'ipotesi di accordo allegata.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato del personale dipendente dell'area dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate, la cui disciplina fondamentale, dall'anno 2021, è contenuta nell'art. 57 del CCNL 17/12/2020.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

L'art. 57 del CCNL 17/12/2020 detta la nuova disciplina di composizione del Fondo da destinare a retribuzione di posizione e di risultato, accorpando in un unico importo annuale le risorse stabili e certe destinate a retribuzione di posizione e di risultato, negli importi certificati dagli organi di controllo interno nell'anno di sottoscrizione del Contratto 2016-2018, che per l'anno 2020 risultano pari a € 386.145,47. Tali risorse sono poi state decurtate di € 5.851,76 secondo quanto previsto dall'art.1 comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, ancora in vigore in quanto non espressamente abrogata, e di € 5.427,07 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017 secondo cui "a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato". (Determina dirigenziale n. 1683/2020 del 19/11/2020).

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (Art. 26 CCNL 1998/2001 e successive integrazioni)		
Art. 26 c. 1 a) CCNL 1998/2001	Importi dei fondi 1998 (retribuzione di posizione e di risultato)	€ 234.398,75
Art. 26 c. 1 d) CCNL 1998/2001	1,25% monte salari anno 1997 (920.050.000 x 1,25%)	€ 5.939,58
Art. 23 c.1 CCNL 2002/2005 1° biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 520,00 x 15)	€ 7.800,00
Art. 23 c.3 CCNL 2002/2005 1° biennio	1,66% monte salari anno 2001 dirigenti (€ 823.633,96 x 1,66%)	€ 13.672,33
Art. 4 c.1 CCNL 2002/2005 2° biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 1.144,00 x 14)	€ 16.016,00
Art. 4 c.4 CCNL 2002/2005 2° biennio	0,89% monte salari anno 2003 dirigenti (€ 1.163.405,61 x 0,89%)	€ 10.354,31
Art. 16 c.1 CCNL 2006/2009 1°biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 478,00 x 14)	€ 6.697,60
Art. 16 c.4 CCNL 2006/2009 1° biennio	1,78% monte salari anno 2005 dirigenti (€ 1.254.598,92 x 1,78%) da destinare solo al risultato	€ 22.331,86
Art. 5 c. 1 CCNL 2006/2009 2° biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 611,00 x 12)	€ 7.332,00
Art. 5 c. 4 CCNL 2006/2009 2° biennio	0,73% monte salari anno 2007 dirigenti al netto dei contributi a carico Ente (€1.211.928,59 x 0,73%) da destinare solo al risultato	€ 8.847,08
Art. 26 c. 1 g) CCNL 1998/2001	Importo annuo della rita dei dirigenti cessati dal 1998 (destinato alla posizione)	€ 26.320,30
Art. 26 c.5 CCNL 1998/2001	Fino al 6% dell'importo derivante dalla riduzione stabile di posti in organico dalla qualifica dirigenziale	€ 26.435,66
TOTALE RISORSE STABILI		€ 386.145,47

Decurtazioni del fondo		
Art. 1 c. 456 Legge 147/2013	Decurtazione di importo pari alla riduzione fondo 2014 prevista dall'art. 9 c. 2 bis DL78/2010	-€ 5.851,76
Riduzione del Fondo per contratto di lavoro art. 110	Riduzione per n. 2 incarichi di Direttore art. 110	-€ 124.500,00
Riduzione ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.lgs. n. 75/2017		-€ 5.427,07
TOTALE DECURTAZIONI FONDO		-€ 135.778,83
TOTALE FONDO 2020		€ 250.366,64

Il fondo dell'anno 2020 risulta quindi pari a € 250.366,64 in quanto è stato decurtato di € 124.500,00, per la presenza nella macrostruttura dell'Ente, di due figure dirigenziali : Direttore dell'Area Strutturale, (per la quale con delibera n. 373/2018 era prevista l'assunzione ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.lgs. n. 267/2000, confermata con delibera n. 10/2019) e Direttore dell'Area Pianificazione, attuazione e gestione del territorio – Ambiente (in servizio ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.lgs. n. 267/2000 fino al 7 novembre 2020, poi assunto a tempo indeterminato).

Le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020 (senza la decurtazione operata per le posizioni dirigenziali art. 110 c. 1 D.lgs. 267/2000) sono quindi pari a **€ 374.866,64**.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Art. 26 c. 1 a) CCNL 1998/2001	Importi dei fondi 1998 (retribuzione di posizione e di risultato)	€ 234.398,75
Art. 26 c. 1 d) CCNL 1998/2001	1,25% monte salari anno 1997 (920.050.000 x 1,25%)	€ 5.939,58
Art. 23 c.1 CCNL 2002/2005 1° biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 520,00 x 15)	€ 7.800,00
Art. 23 c.3 CCNL 2002/2005 1° biennio	1,66% monte salari anno 2001 dirigenti (€ 823.633,96 x 1,66%)	€ 13.672,33
Art. 4 c.1 CCNL 2002/2005 2° biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 1.144,00 x 14)	€ 16.016,00
Art. 4 c.4 CCNL 2002/2005 2° biennio	0,89% monte salari anno 2003 dirigenti (€ 1.163.405,61 x 0,89%)	€ 10.354,31
Art. 16 c.1 CCNL 2006/2009 1°biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 478,00 x 14)	€ 6.697,60
Art. 16 c.4 CCNL 2006/2009 1° biennio	1,78% monte salari anno 2005 dirigenti (€ 1.254.598,92 x 1,78%) da destinare solo al risultato	€ 22.331,86
Art. 5 c. 1 CCNL 2006/2009 2° biennio	Incremento retribuzione di posizione (€ 611,00 x 12)	€ 7.332,00
Art. 5 c. 4 CCNL 2006/2009 2° biennio	0,73% monte salari anno 2007 dirigenti al netto dei contributi a carico Ente (€1.211.928,59 x 0,73%) da destinare solo al risultato	€ 8.847,08
Art. 26 c. 1 g) CCNL 1998/2001	Importo annuo della r.a. dei dirigenti cessati dal 1998 (destinato alla posizione)	€ 26.320,30
Art. 26 c.5 CCNL 1998/2001	Fino al 6% dell'importo derivante dalla riduzione stabile di posti in organico dalla qualifica dirigenziale	€ 26.435,66
TOTALE RISORSE STABILI		€ 386.145,47
Decurtazioni del fondo		
Art. 1 c. 456 Legge 147/2013	Decurtazione di importo pari alla riduzione fondo 2014 prevista dall'art. 9 c. 2 bis DL78/2010	-€ 5.851,76
Riduzione ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.lgs. n. 75/2017		-€ 5.427,07
TOTALE DECURTAZIONI FONDO		-€ 11.278,83
TOTALE UNICO IMPORTO ART. 57 C.1 LETT a)		€ 374.866,64

Inoltre, l'art. 56 comma 1 del CCNL 17/12/2020 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2018 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate di una percentuale pari all' 1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015 relativo ai dirigenti cui si applica il CCNL in oggetto (dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato). Per il calcolo di tale incremento è stato considerato quanto indicato dall'ARAN con parere All_95 del 5 settembre 2012 in merito alla nozione di monte salari, sommando gli importi presenti in tabella 12 e 13 del Conto annuale 2015 riferito al personale dirigenziale a tempo indeterminato e a tempo determinato, per un totale di € 1.086.336,00 e su questo importo si è proceduto a calcolare la percentuale dell'1,53% pari a **€ 16.620,94**.

Infine, il comma 1 dell'art. 39 del CCNL 2019-2021 prevede che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1.01.2021, di una percentuale pari al 2,01% del monte salari 2018 relativo ai dirigenti. Il monte salari 2018, calcolato sommando gli importi presenti in tabella 12 e 13 del Conto annuale 2018 riferito al personale dirigenziale a tempo indeterminato e a tempo determinato, è pari a € 466.457,00, pertanto l'incremento è pari a **€ 9.375,79**.

Nell'anno 2023 non sono cessati dirigenti che percepivano Ria e pertanto il fondo non va incrementato di alcun importo a tale titolo (Art. 57 c. 1 lett. c).

Con riferimento al limite di cui all'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, si dà atto che l'importo delle risorse destinate nell'anno 2016 al trattamento accessorio del personale dirigenziale è il seguente:

Fondo 2016 al netto delle voci escluse (comprensivo degli incarichi ex art. 110) € 336.300,00+€ 95.247,40 decurtazione per art. 110- € 56.680,76 *	€ 374.866,64
---	---------------------

*Si precisa che nel fondo dell'anno 2016 era presente l'importo di Euro 56.680,76 (art. 27 c. 9 del CCNL 98/2001) riferito alla retribuzione di posizione e di risultato di una posizione dirigenziale che, a seguito di assegnazione di incarico ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000, era "uscita dal fondo" per poi rientrare a seguito di cessazione dell'incarico stesso. Nell'anno 2018 la posizione in questione è stata soppressa e pertanto l'importo non è stato confermato nel fondo 2018 e successivi (relazione illustrativa e tecnico finanziaria al CCDI anno 2018, delibera di Giunta Comunale n. 208 del 25/06/2019).

L'art. 33 c. 2 del DL 30 aprile 2019 n. 40 stabilisce che "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Secondo il D.M. 17 marzo 2020 di attuazione delle disposizioni del DL n. 34/2019, "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018" il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 è stato quindi calcolato come di seguito riportato:

CALCOLO VALORE MEDIO PRO-CAPITE DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA ANNO 2018 (SECONDO LE NOTE RGS N. 179877 DEL 01/09/2020 E N. 12454 DEL 15/01/2021)

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2018 € **200.208,27** (A)

(Dati da tabella 15 del conto annuale 2018 al netto delle poste che non rilevano ai fini della verifica del limite di cui all'art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017 - secondo nota RGS n. 257831 del 18/12/2018, comprensivo delle somme destinate al personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 e al netto delle somme destinate alle posizioni dirigenziali vacanti al 31/12/2018 come successivamente specificato)

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 DESTINATARIO DEL FONDO **4,00** (B)

(tabella 1 conto annuale, compreso n. 1 dirigente a tempo determinato art. 110)

VALORE MEDIO PRO-CAPITE DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA ANNO 2018 (A/B) € **50.052,07**

dando atto che l'importo complessivo del fondo dirigenti 2018 è pari a € 374.866,64 (€ 240.866,64 per le posizioni a tempo indeterminato e € 134.000,00 per le posizioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.lgs. 267/2000) ma che ai fini del calcolo del valore medio procapite tale importo è stato ridotto dell'importo corrispondente alla retribuzione di posizione e di risultato delle restanti 3 posizioni dirigenziali presenti nella macrostruttura dell'Ente al 31/12/2018 e risultanti vacanti a tale data, di cui n. 1 in aspettativa ai sensi dell'art. 110 c. 5 D.lgs. 267/2000 a decorrere dal 27/12/2018 con incarico di Direttore amministrativo successivamente conferito al segretario generale e n. 2 per le quali è stato attribuito l'incarico ad interim al segretario generale, e pertanto *"le relative risorse di posizione e risultato sono da considerarsi economie e tornano a far parte delle risorse di bilancio"* (pareri ARAN SEG045 e All 108).

L'importo di € 174.658,37, dedotto dall'importo del fondo dirigenti 2018 di € 374.866,64, si riferisce alla retribuzione di posizione annua delle tre posizioni sopra indicate:

- Direttore Area autonoma Sicurezza e protezione civile € 30.800,00;
- Direttore Area dei servizi ai cittadini e della comunicazione € 47.000,00;
- Direttore Area Strutturale € 57.000,00

nonché alla relativa retribuzione di risultato massima erogabile secondo il sistema di valutazione al momento vigente, per un totale complessivo di € 39.858,37.

Considerato che la Corte dei conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 18/SEZAUT/2023/QMIG ha enunciato il seguente principio di diritto:

"Ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio procapite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite" è stata effettuata la verifica di quanto previsto dall'art. 33 c.2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 come di seguito riportato:

- al 31/12/2018 il numero dei dirigenti in servizio (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 c.1 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267) era pari a 4 (dati da tabella 1 del conto annuale 2018);
- In base alle informazioni a disposizione alla data di redazione del presente atto, il numero dei dirigenti in servizio al 31/12/2024 (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 c.1 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267) si

prevede sarà di n. 8,67, in quanto n. 8 in servizio per l'intero anno e n. 1 assunto in data 30/04/2024;

- nel PIAO 2024 non sono previste ulteriori assunzioni di personale dirigenziale;
- pertanto, l'incremento di unità di personale dirigenziale al 31/12/2024 rispetto al 31/12/2018 si prevede che sarà pari a 4,67.

Alle 4,67 unità in incremento corrisponde un importo di € 233.743,17 (€ 50.052,07 valore medio pro-capite della retribuzione accessoria 2018 * 4,67 dirigenti) che in aggiunta all'importo del fondo 2018 di € 200.208,27 relativo alle 4 unità in servizio al 31/12/2018, consente di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite; pertanto il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 per l'anno 2024 è rideterminato in € 433.951,44 (€ 50.052,07 valore medio pro-capite della retribuzione accessoria 2018 * 8,67 dirigenti).

Sezione II - Risorse variabili

La Giunta Comunale, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 33 c. 2 del DL 30 aprile 2019 n. 40, in merito alla garanzia dell'invarianza del valore medio pro-capite ha deliberato, con atto n. 164 del 12/11/2024 le risorse per l'anno 2024 necessarie a garantire tale invarianza, pari a € 59.084,80 (art. 57 c. 1 lett e) CCNL 17/12/2020).

Inoltre, con lo stesso atto la Giunta Comunale ha deliberato le risorse di cui all'art. 39 c. 3 del CCNL Area Funzioni Locali 16.07.2024, pari a € 1.026,21 per l'anno 2024 e "una tantum" per l'anno 2024 le risorse riferite agli anni 2022 e 2023 (parere ARAN AFL91) pari a € 2.052,42.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, ancora in vigore, si dà atto che sono state rispettate le indicazioni fornite dalla circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ed è stata operata la riduzione di € 5.851,76 come già riportato nella sezione I.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il fondo del personale dirigenziale anno 2024 risulta quindi, coerentemente con le disposizioni normative vigenti, costituito come di seguito indicato:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO		
ANNO 2024		
Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL 2016-2018 Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno, di cui:		€ 391.487,58
- Importo annuale risorse certe e stabili 2020	€ 374.866,64	
-Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art. 56 CCNL 17 dicembre 2020)	€ 16.620,94	
Art. 57 c. 2 lett. c) RIA personale cessato dal servizio negli anni 2021-2022- 2023		€ -
Art. 39 c. 1 CCNL 2019-2021 (2,01% MS 2018)		€ 9.375,79
Art. 57 c. 2 lett. e) Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio		€ 59.084,80
Art. 39 c. 3 CCNL 2019-2021 (incremento risorse art. 57 c. 2 lett. e) CCNL 2016-2018 max 0,22% MS 2018) anno 2024		€ 1.026,21
Art. 39 c. 3 CCNL 2019-2021 (incremento risorse art. 57 c. 2 lett. e) CCNL 2016-2018 max 0,22% MS 2018) anni 2022-2023 UNA TANTUM (Parere ARAN AFL91)		€ 2.052,42
TOTALE FONDO		€ 463.026,80

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non pertinente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Vista la graduazione delle posizioni dirigenziali deliberate e i criteri definiti, il fondo risulta destinato nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Ributuzione di posizione	€ 273.121,67
Ributuzione di risultato	€ 188.305,13
Welfare integrativo	€ 1.600,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 463.026,80

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto del riparto nella destinazione del fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*
Il riparto rispetta il dettato di cui all'art. 57 del CCNL 17 dicembre 2020 secondo il quale alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nonché quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 16 luglio 2024 secondo il quale al welfare integrativo può essere destinata una quota parte del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nel limite del 2,5% delle complessive disponibilità dello stesso.
- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*
Si attesta che la retribuzione di risultato sarà erogata in base ai criteri previsti nel Sistema di valutazione adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 369 del 20 dicembre 2011 e integrato con delibere di Giunta Comunale n. 218 del 2 luglio 2013 e n. 151 del 20 maggio 2014, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.
- *Attestazione motivata del rispetto del limite al trattamento accessorio (all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75)*
Di seguito il prospetto per la verifica del rispetto del limite:

Verifica rispetto limite art. 23 c. 2 D.Lgs.n. 75/2017	
Limite al trattamento accessorio aggiornato secondo quanto previsto dall'art. 33 comma 2 DL 34/2019 e s.m.i.	€ 433.951,44
Fondo 2024 (al netto delle voci escluse (Art. 56 CCNL 17/12/2020; art. 39 cc. 1 e 3 CCNL 16/7/2024, nonché importo destinato al welfare integrativo come da delibera n. 174/2023 Corte dei Conti-Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia)	€ 432.351,44

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo Anno 2024	Fondo Anno 2023	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL 2016-2018 Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	€ 374.866,64	€ 374.866,64	€ -
Art. 57 c. 2 lett. c) CCNL 2016-2018 RIA personale cessato dal servizio nell'anno precedente	€ -	€ -	€ -
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art. 56 CCNL)	€ 16.620,94	€ 16.620,94	€ -
Incremento 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 (Art. 39 c. 1 CCNL 2019-2021)	€ 9.375,79	€ -	€ 9.375,79
TOTALE	€ 400.863,37	€ 391.487,58	€ 9.375,79
RISORSE VARIABILI			
Art. 57 c. 2 lett. e) CCNL 17/12/2020	€ 59.084,80	€ -	€ 59.084,80
Art. 39 c. 3 CCNL 16/7/2024 anno 2024	€ 1.026,21	€ -	€ 1.026,21
Art. 39 c. 3 CCNL 16/7/2024 anni 2022-2023 UNA TANTUM	€ 2.052,42	€ -	€ 2.052,42
TOTALE	€ 62.163,43	€ -	€ 62.163,43
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Riduzione per figure dirigenziali art. 110	€ -	-€ 85.945,92	€ 85.945,92
TOTALE	€ -	-€ 85.945,92	€ 85.945,92
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 400.863,37	€ 391.487,58	€ 9.375,79
Risorse variabili	€ 62.163,43	€ -	€ 62.163,43
Riduzione per figure dirigenziali art. 110	€ -	-€ 85.945,92	€ 85.945,92
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 463.026,80	€ 305.541,66	€ 157.485,14

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programma di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2024	Fondo anno 2023	Differenza
DESTINAZIONI			
Ributuzione di posizione	€ 273.121,67	€ 224.977,63	€ 48.144,04
Ributuzione di risultato	€ 188.305,13	€ 80.564,03	€ 107.741,10
Welfare integrativo	€ 1.600,00	€ -	€ 1.600,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 463.026,80	€ 305.541,66	€ 157.485,14

Il Segretario Generale
Direttore dell'Organizzazione e pianificazione strategica
Roberto Maria Carbonara

Documento firmato digitalmente ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82

Sesto San Giovanni, 26 novembre 2024



CARBONARA
ROBERTO
MARIA
26.11.2024
13:01:31
GMT+01:00

Settore Economico Finanziario e Tributario

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO
2024 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**

PARTE III: La relazione tecnico-finanziaria

III.4 Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei capitoli di spesa come meglio indicati nella successiva Sezione III, pertanto, la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del fondo dell'anno 2023 di euro 305.541,66 a cui va aggiunto la quota relativa per le posizioni dirigenziali con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art.110 c.1 del Dlgs 267/2000 per euro 85.945,92, risulta verificabile dall'analisi della contabilità mandati per lo stesso anno. L'importo complessivo per l'anno 2023 destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti per complessivi euro 103.225,91 (di cui euro 80.564,03 destinati a dirigenti a tempo indeterminato ed € 22.661,88 destinati a dirigenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/2000) è stato erogato nel mese di settembre 2024, a mezzo mandato n.8847/2024 emesso sul capitolo 2352101, all'impegno n.13461/2024 del bilancio 2024, in base ai principi di armonizzazione contabile. L'importo effettivamente erogato, a causa delle valutazioni non piene, è stato pari a euro 58.358,92.

III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Il fondo dell'anno 2024 per complessivi euro 623.919,35 trova copertura ai seguenti capitoli 37004 - 66004 - 72008 - 555004 - 977004 - 1170004 - 1530004 - 23008 - 1288008 e 2352101 dell'anno 2024; per quanto attiene la retribuzione di risultato per complessivi euro 188.305,13, che verrà erogata nel corso del 2025 con apposito atto di impegno, transiterà nel bilancio 2025 a mezzo fondo pluriennale vincolato.

Gli oneri riflessi trovano copertura ai seguenti capitoli 37041 - 66041- 555041- 977041 - 1170041- 1530041 - 23041 -1288041 e 2353101 del bilancio 2024 (parte di questi calcolati sulla retribuzione di risultato che verrà erogata nel 2025, transiteranno, con apposito atto di impegno, nel bilancio 2025 a mezzo fondo pluriennale vincolato).

Analogamente l'IRAP trova copertura al cap. 37022 - 66022- 555022 -977022 -1170022- 1530022 - 23022 -1288022 e 2355101 del bilancio 2024 (la quota calcolata sulla retribuzione di risultato, che verrà erogata nel 2024, transiterà, con apposito atto di impegno, nel bilancio 2025 a mezzo fondo pluriennale vincolato).

Sesto San Giovanni, 27.11.2024

Il Dirigente del Settore Economico
Finanziario e Tributario
dott.ssa Cinzia Pecora

 PECORA CINZIA
27.11.2024 15:17:01
GMT+01:00