



CITTA' DI SEREGNO
Provincia di Monza e Brianza

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AREA DIRIGENZA
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2019

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, composte così come previsto dalla deliberazione di G.C. n. 53 del 21.3.2006.

Richiamati:

- l'art. 4, c. 1, del CCNL 22.2.2006 il quale prevede che "le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale" negli enti con almeno cinque dirigenti;
- la determina del dirigente dell'area programmazione ed organizzazione n. 972 del 13.12.2019 con il quale si è preso atto della costituzione del fondo risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2019 pari a € 161.150,56;
- il sistema di misurazione e di valutazione della performance, approvati con delibera di Giunta Comunale n. 175 del 25.9.2012, nel quale viene regolamentata la valutazione della performance individuale dirigenziale;
- la delibera di Giunta Comunale n. 130 del 22.10.2019 con la quale sono stati forniti alla parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata area dirigenza;

Richiamati altresì i decreti di attribuzione degli incarichi dirigenziali al personale dirigente del Comune di Seregno, depositati nei fascicoli personali degli stessi, nei quali è individuata la retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni singola funzione dirigenziale;

Vista altresì la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, rilasciata in data 20.12.2019 – giusta nota prot. n. 66775 del 23.12.2019;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 180 del 23.12.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato.

STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ART. 1 –UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO PER L'ANNO 2019

Le risorse decentrate, determinate secondo gli artt. 26 CCNL area dirigenza del 23.12.1999, 23 CCNL area dirigenza del 22.2.2006, 16 CCNL area dirigenza del 22.2.2010 e 5 CCNL area dirigenza 3.8.2010, di cui alla determina del dirigente d'area programmazione ed organizzazione n. 972 del 13.12.2019, vengono destinate per l'anno 2019 come segue per gli istituti di cui allo seguente schema:

Voci ripartizione risorse	Criterio di ripartizione
retribuzioni posizione	totale delle risorse determinato su base annua, pari all'85% del fondo, rapportato al valore di pesatura di ogni posizione dirigenziale, definito sulla base del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali dell'Ente, di cui alla delibera di G.C. n. 232 del 14.12.2004.
retribuzione di risultato	finanziamento della performance individuale secondo i criteri di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con atto di G.C. n. 175 del 25.9.2012 - pari a circa il 15% del fondo

Letto, confermato e sottoscritto.

Seregno, lì 23.12.2019

Per la **Delegazione di parte pubblica**

Per la **Delegazione di parte sindacale**

Alfredo Ricciardi (*)
 Segretario generale
 Presidente delegazione

Greco Franco (RSU) (*)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che, in relazione alla ripartizione del fondo come innanzi indicata, per il solo anno di riferimento (2019) le retribuzioni di posizione in godimento si intendono riproporzionate, in riduzione, entro il limite dell'85% del fondo destinato a tale finalità dal presente CCI. La riduzione avviene in esatta proporzione con le vigenti pesature. Le parti si danno altresì atto che per gli anni successivi le eventuali facoltà di ampliamento del fondo verranno utilizzate nel rispetto dei vincoli, attuali o come ridefiniti dal prossimo CCNL dell'Area della Dirigenza delle Funzioni Locali, in ordine alla ripartizione delle risorse fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto dell'esigenza di pervenire, entro il primo trimestre del 2020, all'approvazione di un nuovo sistema di valutazione della performance dei dirigenti, improntato ai principi di chiarezza, semplicità applicativa, comprensibilità, trasparenza e adeguatezza all'organizzazione, che superi integralmente il sistema a oggi vigente. Si danno altresì atto che tale sistema dovrà essere approvato dall'Amministrazione previo confronto con la parte sindacale, con particolare riferimento agli aspetti relativi alla soppressione o riformulazione del cosiddetto "barometro della qualità" e/o della performance finanziaria dell'ente, alla ponderazione dei pesi tra i diversi fattori valutativi valorizzando la rilevanza degli obiettivi strategici e alla necessità di introduzione di forme di valutazione intermedia nel corso dell'anno.

(*) firmato digitalmente