



CITTA' DI SEREGNO
Provincia di Monza e Brianza

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, composte così come previsto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 31.3.2021.

Richiamati:

- l'art. 31 CCNL personale dell'area Funzioni Locali 17.12.2020 il quale disciplina la clausola di salvaguardia economica nel caso di conferimento ad un dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico;
- l'art. 45, c.1 lett.g) del sopra richiamato CCNL che individua tra le materie oggetto di contrattazione *"i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31.."*;
- la delibera di Giunta Comunale n. 50 del 18.5.2021 con la quale sono stati forniti alla parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata area dirigenza, tra i quali in particolare *"destinare le risorse residue sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato area dirigenza anno 2020 all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31"*;
- la determina del dirigente dell'area programmazione ed organizzazione n. 564 del 28.7.2021 con il quale si è provveduto a costituire, in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato area dirigenza anno 2021 per un totale di € 193.446,92;

Richiamato altresì l'atto del segretario generale prot. n. 28978 del 31.5.2021 con la quale si è preso atto delle nuove pesature, fatte dal Nucleo di valutazione sulla base dei criteri generali vigenti, delle posizioni dirigenziali - di cui alla struttura organizzativa approvata con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 22.2.2021 - e sono state definite le nuove retribuzioni di posizioni;

Richiamati gli atti di attribuzione degli incarichi dirigenziali al personale dirigente del Comune di Seregno, depositati nei fascicoli personali degli stessi;

Vista la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, rilasciata in data 23.12.2021 - giusta pec prot. n. 68090 del 23.12.2021;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 172 del 28.12.2021 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato.

STIPULANO IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021-2023

Art .1

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 17.12.2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e disciplina tutte le materie previste dall'articolo 45 del CCNL 17.12.2020.
2. Il presente CCI ha validità per il triennio 2021-2023. Le indennità e gli istituti previsti dal presente contratto, eventualmente disciplinati in maniera differente dal precedente accordo,

avranno decorrenza dalla data di sottoscrizione.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
4. Le parti convengono che, con cadenza annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Le parti si danno reciprocamente atto anche di quanto disposto dall'art. 8 del CCNL 17.12.2020 in ordine ai tempi e procedure della contrattazione integrativa.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa.
4. Gli incontri delle delegazioni trattanti avvengono, previa richiesta scritta di una delle parti, di norma in modalità in presenza e nel caso di particolari impedimenti in collegamento da remoto, con preavviso di almeno cinque giorni lavorativi rispetto alla data proposta per l'incontro; la parte ricevente può chiedere il rinvio entro un massimo di altri cinque giorni lavorativi.

La parte pubblica s'impegna a rispettare le previsioni di cui all'art.4, commi 2 e 3, del CCNL personale dell'area Funzioni Locali 17.12.2020.

Qualora l'attivazione del confronto sia richiesta direttamente dall'Amministrazione l'incontro non potrà avvenire prima di 5 giorni dalla invio dell'informazione, fatta salva l'unanime disponibilità delle organizzazioni sindacali.
5. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 45 del CCNL 17.12.2020). Per le parti di carattere generale, laddove non diversamente disciplinato dal presente contratto, si rimanda a quanto previsto dal CCNL 17.12.2020 e dai contratti collettivi nazionali di area, per le parti non disapplicate.

Art. 3

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti riconoscono fondamentale importanza all'attività di formazione dei dirigenti sia sotto l'aspetto di formazione strategico-manageriale sia di aggiornamento tecnico, operativo e normativo.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua dell'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento nazionali o regionali.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza.

Art. 4

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigente del servizio risorse umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - Dirigente responsabile delle attività della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico;
 - Dirigente responsabile degli adempimenti elettorali;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 5

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 75% 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 F.L. 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 nella quota del 95%, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 6

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.
5. In rapporto alle esigenze dell'organizzazione l'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance

individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 7

Welfare integrativo (art. 45, c. 1, lett. d)

1. Le parti danno atto che l'attivazione del welfare integrativo viene rinviata ad un successivo accordo.

Art. 8

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Comune definisce annualmente, laddove non disposto diversamente, le risorse disponibili per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigenziale dell'Ente.
2. Dal 2021, il fondo è costituito nelle modalità previste dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020. Le risorse effettivamente disponibili sono destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigente in servizio a tempo indeterminato e determinato secondo i criteri che seguono:
 - 2.1. al finanziamento delle retribuzioni di posizione, considerando quanto definito dal successivo punto 2.2), sono destinate risorse in misura adeguata a garantire il complesso delle retribuzioni di posizione definite dal Comune, in base al proprio ordinamento interno, in conseguenza del processo di valutazione delle posizioni dirigenziali effettuato sulla base dell'apposito strumento applicato nell'Ente.
 - 2.2. al finanziamento delle retribuzioni di risultato sono destinate, in via ordinaria, risorse in misura non inferiore al 15% di quelle destinate alle retribuzioni di posizione. Le predette risorse, così quantificate, sono ulteriormente integrate con quelle specificatamente destinate alla retribuzione di risultato dalla contrattazione collettiva nazionale, da quelle provenienti da economie degli esercizi precedenti, ove disponibili e derivanti da risorse stabili del fondo, e, infine, da quelle derivanti dalle economie conseguenti a minori spese sostenute per la liquidazione delle retribuzioni di posizione dell'anno, eccedenti gli accantonamenti di cui al comma 4, lett. a), b), c) dell'articolo 11 del presente contratto, qualora se ne presenti l'evenienza

Art. 9

Utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e risultato

1. Le risorse decentrate, determinate secondo gli artt. 57 CCNL relativo al personale dell'area Funzioni Locali del 17.12.2021, di cui alla determina del dirigente d'area programmazione ed organizzazione n. 564 del 28.7.2021, vengono destinate per l'anno 2021 come segue per gli istituti di cui al seguente schema:

Voci ripartizione risorse	Criterio di ripartizione
retribuzioni posizione	totale delle risorse determinato su base annua, pari a € 142.047,50 rapportato alla 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 15,04% del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

2. Per gli anni 2022 e 2023 sarà determinata all'atto di costituzione in base all'assetto organizzativo dell'Ente e alle posizioni dirigenziali in dotazione.
3. Le parti concordano che dalla quota relativa alla retribuzione di risultato saranno eventualmente accantonate, nelle modalità di cui agli artt. 9, 10, 11 del presente CCI, anche le risorse destinate al finanziamento:

- a. degli incarichi ad interim disciplinati nelle modalità di cui all'art. 14 del presente contratto;
 - b. per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020;
 - c. per gli oneri relativi al welfare integrativo di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020.
4. Dato atto che annualmente le risorse del fondo vanno ordinariamente integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, qualora tale integrale destinazione non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo limitatamente all'eventuale incremento di indennità di risultato ai sensi dell'art. 9 del presente CDI.

Art. 10

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi superiori a trenta giorni consecutivi, con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e ai sensi di quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL 17.12.2020, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'importo per la retribuzione del presente istituto è da intendere in deroga ai limiti massimi stabiliti all'art. 10 del presente CCDI.
2. Tale disciplina si applica anche in caso di frazionamento dell'incarico da sostituire fra più dirigenti; in tal caso l'integrazione è ripartita dal Segretario Generale fra i dirigenti interessati secondo il peso delle attività ad essi trasferite.
3. Nel caso di eventuale affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a figura diversa dal Segretario Generale la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

Art. 11

Somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività

1. In applicazione del principio di onnicomprensività le parti rinviano per la disciplina del presente istituto a quanto contenuto all'art. 60 del CCNL 17.12.2020.
2. Le parti stabiliscono che eventuali risorse aggiuntive, ove rilevabili ai sensi del comma 3 dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020, vengano destinate alla retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione in misura ordinariamente pari al 75% purché l'ammontare complessivo della retribuzione di risultato così risultante non sia superiore all'80% della corrispondente retribuzione di posizione.

Art. 12

Clausola di salvaguardia

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, qualora, a seguito di processi di riorganizzazione che determinano la revoca di un incarico dirigenziale in corso e il conseguente conferimento di un nuovo incarico, si determini l'attribuzione di una retribuzione di posizione inferiore al valore dell'incarico precedente, al dirigente viene comunque riconosciuto un differenziale aggiuntivo di retribuzione di posizione che consenta di raggiungere un valore pari al 70% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico, sino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Le risorse a copertura del conseguente onere sono individuate volta per volta, secondo le disponibilità del fondo in conformità ai criteri generali stabiliti dal comma 5 dell'art. 31 CCNL 17.12.2020. E' fatta salva la disciplina provvisoria di prima applicazione di cui al comma successivo.
2. In sede di prima applicazione, per i soli processi di riorganizzazione svolti nell'anno di riferimento di cui al presente CCI, essendo disponibili e capienti le risorse sul fondo derivanti da importi residui non utilizzati nell'anno precedente, il differenziale è

determinato nella misura necessaria a raggiungere il 100%. Tale integrazione è riconosciuta sino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Ai fini dell'applicazione della riduzione di cui al comma 3 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, la percentuale deve figurativamente intendersi pari al 85%. Il finanziamento avviene mediante applicazione a tali fini, una tantum e con vincolo di destinazione per tutto il periodo di applicazione della salvaguardia, delle economie verificatesi sul fondo per la retribuzione di posizione dell'anno 2020 confluite quali residui nel fondo dell'anno 2021.

3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito:
 - a. della naturale scadenza dell'incarico precedente;
 - b. di valutazione negativa della *performance* accertata nelle modalità disciplinate dal Sistema di valutazione dell'Ente e dalle norme contrattuali vigenti.

Art. 13

Interpretazione autentica del CCDI

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

Art. 14

Norma finale

1. Le parti danno atto che per le materie non regolate dal presente cci si applicano le disposizioni di legge e del CCNL in vigore, con particolare riferimento a:
 - ✓ clausola di raffreddamento
 - ✓ Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
 - ✓ Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Letto, confermato e sottoscritto.

Seregno, lì 28.12.2021

Per la **Delegazione di parte pubblica**

Pietro Cervadoro
Vice Segretario generale
Presidente delegazione

Per la **Delegazione di parte sindacale**

FEDIRETS sez. FEDIR
FEDIRETS - AREA DIREL
CISL FP MBL
FP CGIL MONZA E BRIANZA
UIL FP MONZA E BRIANZA
RSU