

## COMUNE DI MONTEROTONDO

### PRE-INTESA Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza -Parte Economica Anno 2022 –

In data 15 dicembre 2022 presso la sede del Comune di Monterotondo

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del:

**Segretario Generale**

Dott.ssa Giuseppina Antonelli



E

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

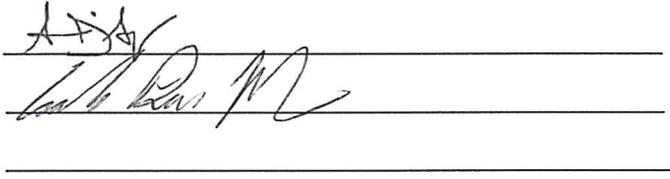
**Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL presenti**

CGIL F.P. \_\_\_\_\_

CISL F.P. \_\_\_\_\_

UIL F.P.L. \_\_\_\_\_

DIREL \_\_\_\_\_



#### Richiamati

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17/12/2020
- La deliberazione Giunta com.le n. 192 del 09/09/2022 avente ad oggetto la costituzione della delegazione trattante di parte pubblica per il personale dirigente e formulazione indirizzi operativi al CCDI area dirigenza anno 2022
- La Determinazione Dirigenziale n. 955 del 29/11/2022 con la quale è stata approvata la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2022 di cui all'art. 57 del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza sottoscritto il 17.12.2020

**Dato Atto** che il fondo destinato al salario accessorio dei dirigenti è stato rideterminato in applicazione del CCNL del 17/12/2000 con Determinazione Dirigenziale n. 955 del 29/11/2022 per l'anno 2022 per un importo pari a € 80.868,99

#### Premesso che

La parte pubblica intende aumentare il fondo, in applicazione dell'art. 57, lett. e) del CCNL del 17/12/2020, che consente di adeguare il fondo alle scelte organizzative e gestionali dell'ente, per l'importo di €



**1.201,16.** L'applicazione della disposizione contrattuale sopra indicata, infatti, va inserita nel contesto attuale dell'Amministrazione comunale, che sta effettuando significativi interventi di riorganizzazione e conseguente forte investimento sul personale dirigente quale elemento chiave per stare al passo con una riforma profonda della pubblica amministrazione ed in particolare nella gestione dei servizi di interesse generale, strutturando un sistema di definizione di obiettivi sfidanti e totalmente orientati ai cittadini e di cui i dirigenti siano gli attori, attraverso un sistema di valutazione della performance che garantisca l'innovazione e il miglioramento dei servizi all'utenza.

Il sistema contrattuale del personale dirigenziale prevede a tal fine degli strumenti specifici finanziati con il fondo, che sono la posizione dirigenziale e il risultato, istituti che, pur in una diversa logica, valorizzano le professionalità rispetto agli ingaggi richiesti e con questi strumenti l'amministrazione intende agire anche attraverso una complessiva revisione delle posizioni dirigenziali e loro gradazione.

**Le parti prendono atto che il fondo totale dall' 1/1/2022 è di € 80.868,99**

Le parti si danno atto che la presente pre-intesa diventerà definitiva solo terminato l'iter previsto dalla normativa vigente e cioè:

- (1) Certificazione positiva da parte del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art.8 del CCNL del 17/12/2020, in ordine alla compatibilità del contratto decentrato con i vincoli di bilancio;
- (2) Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo da parte dell'organo di governo.

**LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE,  
STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO**

**Articolo 1**

**Ambito e validità dell'accordo**

1. Il presente contratto, che avrà valenza dal 01/01/2022 al 31/12/2022, si applica al personale dell'Amministrazione Comunale di Monterotondo con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e determinato.

**ART. 2**

**Risorse disponibili per l'anno 2022**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, costituito con Determinazione Dirigenziale N. 955 del 29/11/2022, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, risulta così composto:

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
art. 57, comma 2, lettera a)	Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel <b>2020</b> , ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	<b>€ 76.435,84</b>
art. 56 comma 1	A decorrere dal 1° gennaio 2018. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 20098 – 2009), sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari 2015	<b>€ 3.231,99</b>
Art. 57, comma 2, lettera b)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	<b>0</b>
Art. 57, comma 2,	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di	<b>0</b>



lettera c)	anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	
Art. 57, comma 2, lettera c)	RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiore a quindici giorni	0
Art. 57, comma 2, lettera d)	Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	0
Art. 57, comma 2, lettera e)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ 1.201,16
Art.57 comma 3	Risorse anno 2020 non integralmente utilizzate	0
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 80.868,99</b>

**ART. 3****Criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del Fondo**

1. In applicazione dell'art. 57 comma 3 del CCNL, si specifica che le eventuali risorse destinate annualmente alla retribuzione di posizione e che non siano state utilizzate per tale finalità, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate al risultato.

2. Per l'anno 2022, preso atto della graduazione delle posizioni dirigenziali attualmente vigente e approvata con Deliberazione Giunta Com.le n. 13 del 21/01/2021, le parti concordano sulla seguente ripartizione tra posizioni e risultato:

QUALIFICA	Retribuzione posizione (€)	Retribuzione risultato (€)	TOTALE
4 posizioni dirigenziali a tempo determinato	67.064,00	13.804,99	€ 80.868,99
<b>TOTALI</b>	<b>€ 67.064,00</b>	<b>€ 13.804,99</b>	<b>€ 80.868,99</b>

**3. Le parti danno atto** che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area Dirigenza anno 2021 come sopra determinato consente di rispettare le seguenti condizioni:

- ▶ rispetto dell'art. 57 comma 3 del CCNL area Dirigenti del 17.12.2020 ai sensi del quale alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse stesse, infatti la retribuzione di risultato pari a euro 12.211,00 è superiore al minimo del 15% previsto dal Contratto nazionale;
- ▶ rispetto dell'art.54 comma 6 del CCNL Area Dirigenza del 17.12.2020 il quale stabilisce che i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione per l'Area II sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37.

Le parti danno atto della valorizzazione dell'indennità di risultato nella misura prevista nel contratto decentrato dirigenza 2021 (almeno il 18%) legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti in servizio

La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Peg-Pdp-Pdo e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod.int.



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Le parti danno atto che ai sensi dell'art.30, comma 7 del CCNL 17.12.2020 essendo in servizio presso il Comune di Monterotondo 4 Dirigenti non trova applicazione la disciplina sulla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato dei dirigenti.

#### ART. 4

##### Incarichi ad interim

In applicazione dell'art. 58 del CCNL, le parti concordano di definire le seguenti maggiorazioni della retribuzione di risultato rispetto ai valori delle posizioni che si vanno a ricoprire ad interim :

- interim su fascia inferiore compresa tra €12.000,00 e €13.158,00: +20%
- interim su fascia superiore compresa tra €18.000,00 e 22.268,00: + 25%

L'incarico ad interim deve essere formalmente assegnato per almeno 2 mesi continuativi.

#### Art. 5

##### Clausola di salvaguardia

1. Nei casi previsti dall'art. 31 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 50% 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 risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
- economie derivanti dall'anno precedente.

#### Art. 6

##### Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 165/2001, richiamato dall'art. 60 del CCNL 17/12/2020 del personale dirigente, è omnicomprensivo, poiché remunera non solo ogni compito attribuito ai medesimi in quanto tali, ma anche qualsiasi altro incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

3. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni specifiche possa essere attribuita fino ad un massimo di € 6.000,00; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta. In ipotesi di incentivazione derivante da incarico pluriennale la somma complessiva è distribuita per le annualità di riferimento.

4. L'Amministrazione provvederà, all'atto della definitiva liquidazione delle incentivazioni specifiche o del compenso di risultato maturato nell'anno precedente, all'eventuale recupero dell'eccedenza della retribuzione di risultato rispetto al limite di cui al comma 1.

#### Art. 9 Norme finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

2. Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

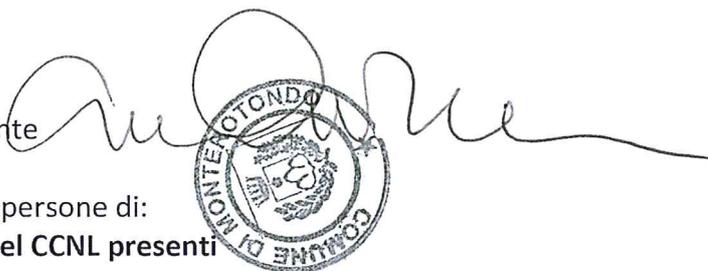
3. Il presente accordo assume il valore di contratto decentrato, senza necessità di ulteriori sottoscrizioni, a seguito del favorevole parere dell'organo di revisione e di delibera della giunta comunale di approvazione del presente accordo.



**Letto, approvato e sottoscritto**

**Segretario Generale**

Dott.ssa Giuseppina Antonelli Presidente



la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

**Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL presenti**

CGIL F.P. \_\_\_\_\_

CISL F.P.  \_\_\_\_\_

UIL F.P.L.  \_\_\_\_\_

DIREL \_\_\_\_\_