COMUNE DI NOVARA
Comune di Novara
P
"Riproduzione Cartacea di documento Firmato Digitalmente ai sensi artt 20 e 22 Dl 82/2005"
Protocollo N.0110783/2021 del 29/11/2021
'Class.' 1.22.13.2 «Trattamento Contrattuale»
Firmatario: ROBERTO MORIONDO, GIANCARLO PASTRONE, PAOLO CORTESE, Marcella Munaro
Documento Principale

COMUNE DI NOVARA

PREINTESACONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DIRIGENZA ANNI 2021/2023

Periodo temporale di vigenza	Anno 2021-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Moriondo Roberto Componente: Dirigente Servizio Organizzazione e Risorse Umane Marcella Munaro. Componente: Dirigente Servizio Bilancio Daglia Filippo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FPS UIL FPL DIREL RSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): DIREL RSA
Linee guida	Delibera di Giunta Comunale n. 290 del 14.09.2021
Preintesa	
Determina di costituzione dei Fondi	Determina del Servizio Organizzazione Risorse Umane n. 179 del 08.09.2021

INDICE

Art. 1 - *Finalità*
Art. 2 - *Ambito e validità dell'accordo*
Art. 3 - *Relazioni sindacali*
Art. 4 - *Interpretazione autentica*
Art. 5 - *Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero*
Art. 6 - *Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing*
Art. 7 - *Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro*
Art. 8 - *Retribuzione di posizione e di risultato*
Art. 9 - *Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata*
Art. 10 - *Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge*
Art. 11 - *Incarichi ad interim e di responsabile anticorruzione e/o per la trasparenza*
Art. 12 - *Assicurazioni e tutela legale*
Art. 13 - *Lavoro agile o smart working*
Art. 14 – Determinazione della indennità di risultato
Art. 15- Differenziazione della indennità di risultato
Art. 16 – Piani di welfare integrativo
Art. 17 – Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia
Art. 18 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale
Art. 19 - Verifica dell'applicazione del contratto

Art. 1
Finalità

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001 e smi, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali, con particolare riferimento a quello stipulato il 17.12.2020.

Art. 2
Ambito e validità

1. Il presente accordo è formulato ai sensi del CCNL 17.12.2020 dell'area della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato.

2. Il presente contratto avrà durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi. Le parti sono impegnate alla revisione del presente contratto subito dopo la stipula del CCNL del triennio 2016/2018. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI in attuazione del CCNL del triennio 2019/2021 e/o fino a quando non vengano modificati da altro CCDI.

3. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

4. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato; per questi ultimi rimane ferma per come disposto dal d.lgs. n. 267/2000 la possibilità di dare corso ad un trattamento economico integrativo ad personam.

5. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.

6. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale, fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

3. Alla istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione l'ente provvede entro i 3 mesi successivi alla stipula del presente contratto qualora siano in servizio almeno 12 dirigenti, entro i 3 mesi successivi all'assunzione qualora venga raggiunta tale consistenza della dotazione del personale dirigenziale nel caso i dirigenti in servizio siano in numero inferiore.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 5

Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

1) Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
2) Polizia Municipale: Comandante - nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;
3) Protezione Civile: dirigente incaricato - nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, attività di pronto intervento, esigenze di Protezione civile;
4) Servizi del personale: Dirigente del servizio per l'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese.

2. Fermo restando quanto sopra, il Direttore generale (o in sua assenza o sua mancanza il Segretario generale) può disporre ulteriori esenzioni per assicurare la continuità di servizi pubblici essenziali.

Art. 6

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

4. L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 7

Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

2. Il dirigente del servizio competente in materia di personale, in quanto soggetto individuato come datore di lavoro, e i dirigenti, in quanto soggetti responsabili della gestione autonoma di risorse umane, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. L'Amministrazione Comunale aggiorna costantemente il modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permette di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

Art. 8

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. Le risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

5. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 9

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è ripartito per il 85% per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 15% per il finanziamento della indennità di risultato.

2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17.12.2020, tra cui si ricordano gli incarichi ad interim, la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo, la incentivazione della mobilità territoriale remunerazione, l'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza eventualmente conferito ad un dirigente dell'ente. Al finanziamento degli stessi sono destinati prioritariamente i risparmi che si sono determinati e, per la quota eccedente, si provvede con una decurtazione delle somme destinate alla retribuzione di risultato.

3. Il Fondo può essere decurtato, nel limite del 2,5%, per la destinazione delle risorse dedicate ai piani di welfare integrativo.

4. Al Fondo confluiscono le risorse relative all'utilizzo della quota dei proventi delle violazioni del codice della strada delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente limitatamente alla parte destinata al Dirigente della polizia locale secondo quanto stabilito nell'art.10 del presente contratto.

Art. 10

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. I dirigenti cui sono erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge in misura superiore ad una percentuale definite nel corso dell'anno, hanno una decurtazione della retribuzione di risultato, somma che viene destinata all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti come segue:

- nessuna compensazione nel caso in cui le incentivazioni siano uguali o minori del 50% della retribuzione teorica spettante al singolo dirigente, per cui si procede alla corresponsione di entrambi gli incentivi;

- nel caso in cui le incentivazioni specifiche siano maggiori del 50% della retribuzione teorica spettante al singolo dirigente si procederà alla progressiva riduzione proporzionale della retribuzione di risultato;

2. Al dirigente della polizia locale è erogata come maggiorazione della retribuzione di risultato, sulla base delle disposizioni dettate dall'ente, una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per le violazioni al codice della strada a condizione che siano assegnati obiettivi aggiuntivi fino ad un massimo di € 2.000,00. Tali compensi sono soggetti ai vincoli di cui al comma 1 del presente articolo.

3. Il valore massimo delle incentivazioni specifiche è in ogni caso determinato, là dove non diversamente disposto da specifica normativa o regolamento del Comune, nella misura massima dell'80% della sommatoria delle voci stipendiali fisse e continuative spettanti.

4. Le economie derivanti dall'applicazione dei meccanismi di riequilibrio confluiscono nelle risorse destinate alla retribuzione di risultato quota destinata ai comportamenti organizzativi dell'anno in corso.

5. 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.

6. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, garantendone la quota del 90% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione. (AFL19)

Art. 11

Incarichi ad interim e/o di responsabile anticorruzione e per la trasparenza

1.Per la remunerazione degli incarichi c.d. ad interim si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità, utilizzando la retribuzione di risultato, della quota dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della indennità di risultato nella misura del 30%.

2. Per la remunerazione dell'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza eventualmente conferito ad un dirigente dell'ente si dà corso ad una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% di quella spettante.

Art. 12

Assicurazioni e tutela legale

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.

2. La scelta viene effettuata comunicando tempestivamente il nominativo al competente Ufficio, a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento, al fine di consentire all'Amministrazione le valutazioni in merito. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.

3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al co. 1 sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.

4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

5. Il Comune provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.

Art. 13
Lavoro agile o smart working

1. Ai dirigenti è consentito collocarsi in lavoro agile o smart working secondo le previsioni del CCNL di riferimento previa intesa con il Direttore Generale ed informati il Sindaco e l'assessore di riferimento. Durante tale periodo continuano a svolgere le proprie attività di direzione e coordinamento, in particolare delle risorse umane assegnate e devono essere connessi con l'ente.

2. Per i periodi di collocamento in lavoro agile o smart working non si producono conseguenze sul trattamento economico accessorio.

Art. 14
Determinazione della indennità di risultato

1. PREMIO PER LE ECCELLENZE

ad una percentuale definita di dirigenti che hanno riportato la migliore valutazione annuale sarà erogato un trattamento accessorio maggiorato fissato in misura pari al 20% rispetto alla media teorica del risultato dell'anno in corso. Le risorse stanziate alla retribuzione di tale premio sono allocate in via prioritaria rispetto alla costituzione del fondo per la retribuzione di risultato.

2. ……PREMIO PER GLI OBIETTIVI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il sistema di valutazione attribuisce ai temi della trasparenza e della prevenzione alla corruzione un valore assoluto su tutti i fattori di valutazione del sistema di misurazione della performance che agisce in termini positivi incrementando la valutazione e in caso di mancato rispetto degli obiettivi come espressamente individuati negli specifici piani adottati dall'ente come elemento negativo sulla intera valutazione con un range percentualmente pari al 10%.

3..……PREMI DI PERFORMANCE

è il grado di raggiungimento degli obiettivi: verrà valutato il grado di raggiungimento di ciascun dirigente sia per quanto riguarda gli obiettivi individuali sia per quanto riguarda gli obiettivi di Ente nel suo complesso. A tale fattore è attribuita una quota non inferiore al 60% del fondo dedotte le quote prioritariamente allocatecosì suddivisa:

raggiungimento obiettivi individuali (50% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)

raggiungimento obiettivi di ente (10% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

a tale fattore è attribuita la restante quota del fondo che in relazione a quanto destinato ai premi di perfomance è del 40%

comportamento organizzativo (35% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)
comportamento (quota valutazione collaboratori) (5% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)

Qualora i budget potenziali non vengano interamente distribuiti a seguito di obiettivi soppressi o spostati all'annualità successiva per scelta dell'Amministrazione, le risorse sono portate nel primo caso in aumento del fondo destinato al raggiungimento degli obiettivi dell' anno successivo, nel secondo caso vengono conservate per il pagamento dilazionato all'anno successivo in relazione al grado di raggiungimento dello stesso.

Art. 15
Differenziazione della indennità di risultato

1. Essendo il numero dei dirigenti in servizio superiore a 5, una quota di dirigenti pari al 20%, con arrotondamento per eccesso, riceverà la maggiorazione come definita dal presente ccdi.

Art. 16
Piani di welfare integrativo

1. L'ente destina specifiche risorse per i piani di welfare integrativo. Tali risorse sono finanziate con un taglio del 2,5% del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, dopo averne definito le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione. Tali risorse possono essere incrementate di una parte delle somme derivanti da proventi delle sanzioni per le inosservanze del codice della strada.

Art. 17
Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia

1.Ai dirigenti cui viene conferito, a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca, un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore riconosciuto un differenziale nella seguente misura:

- stessa indennità di posizione fino alla scadenza naturale dell'incarico;
- riduzione di 1/3 nel primo anno successivo;
- riduzione di 2/3 nel secondo anno successivo.

2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine dei risparmi che si siano eventualmente determinati e un taglio in misura proporzionale delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 18
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del Dirigente in distacco sindacale si compone:
a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
b) di un elemento di garanzia della retribuzione di posizione, in una percentuale del 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La misura percentuale dell'elemento retributivo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 19
Verifica dell'applicazione del contratto

1.Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Direttore Generale

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

_____

RSA Dirigenti

COMUNE DI NOVARA

CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE ALL'AREA DELLA DIRIGENZA
PREINTESA

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Moriondo Roberto Componente: Dirigente Servizio Organizzazione e Risorse Umane Marcella Munaro. Componente: Dirigente Servizio Bilancio Daglia Filippo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FPS UIL FPL DIREL RSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): DIREL RSA
Soggetti destinatari	Tutto il personale di qualifica dirigenziale dipendente dal Comune di Novara con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Linee guida	Delibera di Giunta comunale n. 290 del 14.9.2021
Determina di costituzione dei Fondi	Determina Personale Organizzazione n. 179 del 8.9.2021

INDICE

Art. 1 - *Costituzione del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti appartenenti all'area della dirigenza*

Art. 2 - *Destinazione delle risorse*

Art.1 Costituzione del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti appartenenti all'area della dirigenza

L'importo del fondo complessivo conferma il valore dell'anno precedente; costituito dalla seguenti voci

3. il contratto dei Dirigenti all'articolo 26 CCNL 1998/2001 comma 1 stabilisce che l'importo complessivo destinato al trattamento di posizione e risultato per l'anno 1998 è pari ad **€.660.011,27**
4. l'art. 26 comma 1 lettera d) dava la possibilità di incrementare le risorse per un ammontare pari all'1,25% del monte salari dirigenza per l'anno 1997 il cui importo complessivo ammonta ad **€.16.578,26**
5. l'art. 26 comma 1 lett. g) stabiliva la possibilità di incrementare i fondi dell'importo annuo dei RIA cessati dall'1.1.1998 il cui importo complessivo ammonta ad **€.37.832,17**
6. l'art. 23 comma 3 CCNL 2002/2005 biennio economico 2002-2003 incrementa le risorse delle retribuzioni di posizione e risultato dell'importo pari al 1,66% del monte salari dirigenti anno 2001 a valere dall'1.1.2003 pari complessivamente a **€.22.467,82**
7. l'art. 4 comma 4 CCNL biennio economico 2004 2005 incrementa il valore della retribuzione di posizione e di risultato dello 0,89% del monte salari anno 2003, pari complessivamente a **€.13.571,67**
8. l'art. 16 comma 4 CCNL biennio economico 2006 2007 incrementa il valore della retribuzione di posizione e di risultato dello 1,78% del monte salari anno 2005, pari complessivamente a **€.28.480,19**
9. l'art. 5 comma 4 CCNL 2008 2009 incrementa il valore della retribuzione di posizione e di risultato dello 0,73% del monte salari anno 2007, pari complessivamente a **€.13.743,84**
10. art 26 c.2 CCNL 1998/2001 1.20% m.s.1997 a **€.6.597,42**
11. l'art.20 c2 CCNL 22.2.2010 contratti di sponsorizzazione secondo la disciplina dettata dall'art.43 della legge 449/1997 **€ 0,00**
12. l'art.56 c1 CCNL 2016/2018 incrementa la retribuzione di posizione e risultato dell'1,53% da calcolarsi sul monte salari dei dirigenti in servizio nell'anno 2015 peri a **€.20.855,25**
13. l'art. 57, c2 CCNL 2016/2018 incrementa il fondo dell'importo pari ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno **€.133,03**

In attuazione del disposto del D.L. n. 78/2010, che stabiliva che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, era, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale dirigente in servizio, tenuto conto che nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni del fondo dell'anno 2014, nell'anno 2015 si è stabilizzata la decurtazione pari a **€ 27.244,49.**

Per l'anno 2015 risulta soppresso il posto dirigenziale relativo al Servizio Partecipazione sul territorio, in fascia D a partire dal 1.1.2015 come stabilito dalla delibera di Giunta n.287/2014 per cui necessita effettuare la decurtazione come stabilito dalla delibera di Giunta comunale n.222/2015 di **€.30.270,37**.

Per l'anno 2016 risulta soppresso il posto dirigenziale relativo al Servizio Sicurezza a partire dal 1.1.2016 come stabilito dalla delibera di Giunta n.287/2014 per cui

necessita effettuare la decurtazione come stabilito dalla delibera di Giunta comunale n.222/2015 di **€.24.654,47**.

Per l'anno 2016 in attuazione dell'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) necessita effettuare la decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del numero dei dirigenti di **€.29.569,67** (Servizio ICT **€.23.693,67** Servizio Patrimonio **€.5.875,79**).

Il totale del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato per i servizi istituiti per l'anno 2016 al netto delle decurtazioni per la soppressione in dotazione organica del posto dirigenziale relativo al Servizio Partecipazione sul Territorio è pari pertanto ad **€.708.532,13.**

Per l'anno 2021 vengono, come per l'anno precedente, messe a disposizione le risorse relative alla valorizzazione del Servizio Segreteria Generale Servizi di staff operativi della struttura poiché in attuazione della delibera di Giunta Comunale n.144 del 12.5.2020, che ha definito la macrostruttura organizzativa dei servizi comunali e ha rivisto la graduazione delle responsabilità dirigenziali, sono stati assegnai i seguenti incarichi:

5. al Segretario Generale titolare della gestione in forma associata delle funzioni di Segretario Generale del Comune di Novara e della Provincia di Novara, incarico protocollo n.31221 del 01.04.2019 incarico di responsabilità dirigenziale per il servizio segreteria generale – servizio avvocatura successivamente confermato con incarico n. 49893 del 23.6.2020
6. al dirigente del servizio servizi educativi servizi demografici incarico di responsabilità dei servizi di staff operativi per la struttura, incarico protocollo n. 49863 del 23.6.2020
7. incarico di sostituzione del segretario e del segretario supplente e incarico di Vice Segretario e Dirigente supplente del servizio segreteria generale protocollo n.94396 del 13.11.2020

Per l'anno 2021 l'incarico come Dirigente del Servizio avvocatura rimane assegnato in via esclusiva al Segretario Generale e le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del servizio avvocatura non sono messe a disposizione dei dirigenti

Nell'anno 2021 non sono stati attribuiti incarichi che hanno comportato il riconoscimento di incrementi sulla retribuzione di posizione (verificare).

Art.2 Destinazione delle risorse

Il totale del fondo a disposizione per la retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti appartenenti all'area della dirigenza per l'anno 2021 è così destinato:

Costituzione Fondo anno 2021	708.532,13
di cui incarichi a interim	
Servizio Avvocatura	12.202,38

fondo complessivo a disposizione dei dirigenti	696.329,75
retribuzione di posizione	504.428,54
retribuzione di risultato	191.901,21
Di cui art. 28, c. 2 CCNL 1998-2001 risorse destinate alla retribuzione di risultato non integralmente utilizzate nell'anno di riferimento	3.630,89
risorse obiettivo anno precedente dilazionato ad anno successivo	

DESTINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

premio di eccellenza (importo di cui agli artt.14 e 15 CCDI giuridico) (art. 30 ccnl 17,12,2000) (20% maggiorazione pro capite)	9.595,06
valutazione apporto obiettivi in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione (10% di: fondo risultato - premio eccellenza)	18.230,61
PREMI DI PERFORMANCE	
raggiungimento obiettivi individuali (50% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)	82.037,77
raggiungimento obiettivi di ente (10% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)	16.407,55
incarichi ad interim	
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	
comportamento organizzativo (35% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)	57.426,44
comportamento organizzativo (quota valutazione collaboratori) (5% di: fondo risultato - premio eccellenza - trasparenza e corruzione)	8.203,78

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Direttore Generale

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSA Dirigenti