



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria contratto collettivo integrativo del personale dirigente 2021-2023 - annualità economiche 2021 e 2022

(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001)



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021-2023 ED ANNUALITA' ECONOMICHE 2021 E 2022 - PREINTESA DEL 28/04/2023 |
| Periodo temporale di vigenza | Le disposizioni contrattuali ad esclusione dei riferimenti economici si riferiscono al triennio 2021-2023. I riferimenti economici riguardano le seguenti annualità economiche: - 2021 (01/01/2021- 31/12/2021); - 2022 (01/01/2022- 31/12/2022). |
| Composizione della delegazione trattante | <u>Parte Pubblica</u> Presidente: Emanuela Mornata (Dirigente) Componente: Diego Bertinotti (Dirigente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIRETS (DIREL e DIRER), UNSCP <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> (elenco sigle): UNSCP |
| Soggetti destinatari | Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | In applicazione del C.C.N.L. del 17/12/2020 il presente contratto collettivo integrativo disciplina i seguenti istituti relativi al Trattamento Economico del Personale Dirigente rimessi alla contrattazione collettiva integrativa: <ul style="list-style-type: none">- <u>Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato</u>: definizione del criterio di riparto tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.- <u>Retribuzione di risultato</u>: determinazione dei criteri, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. del 17/12/2020.- <u>Incarichi ad interim</u>: determinazione del valore economico a titolo di retribuzione di risultato da riconoscere al dirigente cui è conferito l'incarico, in applicazione a quanto previsto dall'art. 58 del C.C.N.L. del 17/12/2020.- <u>Onnicomprensività del trattamento economico – compensi per incarichi aggiuntivi non direttamente connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita</u>: determinazione della quota da riconoscere, a titolo di retribuzione di risultato, al dirigente che ha reso la prestazione in applicazione a quanto previsto dall'art. 60, comma 3°, del C.C.N.L. del 17/12/2020.- <u>Clausola di salvaguardia economica</u>: determinazione del differenziale di retribuzione di posizione in applicazione a quanto previsto dall'art. 31 del C.C.N.L. del 17/12/2020.- <u>Annualità economiche 2021 e 2022</u>: Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57 del C.C.N.L. del 17/12/2020. |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| | | |
|--|--|---|
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | <p>L'Ente non è soggetto al controllo di cui all'art. 40 bis comma 2° del D.Lgs. n. 165/2001.</p> <p>La presente relazione viene presentata al Collegio dei Revisori per poter effettuare i controlli di cui all'art. 40 bis comma 2° del D.Lgs. n. 165/2001.</p> |
| | Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa | |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>È stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione- il Piano della performance ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p> |
| | | <p>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che integra i contenuti previsti dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009.</p> |
| | | <p>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione Trasparente".</p> |
| | <p>Le Relazioni sulla Performance relative alle annualità 2020 e 2021 sono state validate del N.I.V. rispettivamente nella seduta del 26/11/2021 e del 25/11/2022.</p> <p>La Relazione sulla Performance per l'annualità 2022 sarà sottoposta a giudizio di validazione del N.I.V., ai sensi del D.lgs. n. 150/2009, al termine del processo di valutazione e prima della liquidazione del trattamento accessorio relativo alla retribuzione di risultato e alla produttività individuale e di gruppo.</p> | |
| Eventuali osservazioni | | |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

(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)

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato/a, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

La presente sezione illustra, seguendo lo schema di cui alla circolare MEF n. 25/2012, il contenuto minimo ed obbligatorio della relazione costituito da:

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Gli artt. 40, 40bis e 45 del D.lgs. n. 165/2001 definiscono gli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge. In particolare, il trattamento economico fondamentale ed accessorio, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, è definito dai contratti collettivi, fatte salve le ipotesi e le circostanze previste dall'art. 40, comma 3-ter, e dall'art. 47 bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.

Il comma 3-bis dell'art. 40, oltre ad esprimere il carattere della "doverosità" della contrattazione integrativa e la sua finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici", conferma un modello di contrattazione collettiva a struttura bipolare in cui il contratto integrativo si svolge sulle materie e nel rispetto dei vincoli posti da contratto nazionale.

Il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali dei dirigenti dell'Area delle Funzioni Locali sono disciplinati dal Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'Area delle Funzioni locali del 17/12/2020 - Triennio 2016 – 2018.

Richiamato il contesto normativo e della contrattuale collettiva nazionale, la presente preintesa risulta conforme ai principi di legge e contrattuali di riferimento e disciplina i principali istituti economici e normativi relativi al trattamento economico del personale dirigente rimessi alla contrattazione collettiva integrativa.

Tenuto conto che l'elenco delle materie oggetto della preintesa è contenuto nell'art. 45 del C.C.N.L. del 17/12/2020, si illustra di seguito la preintesa composta da 10 (dieci) articoli:

| Articolo | Denominazione | Disciplina contrattuale nazionale di riferimento | Breve illustrazione |
|----------|--|--|---|
| ART. 1 | <i>Campo di applicazione - durata)</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 8 | <p>Il contratto disciplina alcuni istituti e materie demandate a livello di contrattazione integrativa, con particolare riguardo agli istituti a valenza economica.</p> <p>Il contratto riguarda il triennio dal 01/01/2021 al 31/12/2023 e si applica a tutti i dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato.</p> <p>In coerenza con quanto previsto dalla contrattazione nazionale, il contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo integrativo.</p> |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| Articolo | Denominazione | Disciplina contrattuale nazionale di riferimento | Breve illustrazione |
|----------|--|---|---|
| ART. 2 | <i>Sistema delle relazioni sindacali ed autonomia negoziale</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - Titolo II | Sono stati richiamati i principi stabiliti nel C.C.N.L. del 17/12/2020 |
| ART. 3 | <i>Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 56 – art. 57 – art. 60 | <p>In tema di Fondo la clausola richiama, preliminarmente, gli art. 56 e 57 del C.C.N.L. del 17/12/2020.</p> <p>Si prevede, in particolare, che</p> <ul style="list-style-type: none">❖ le risorse siano annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato;❖ la quota complessiva delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato non sia inferiore al 15% dell'intero ammontare delle risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, come costituito annualmente;❖ eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementino, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato; <p>Nel caso in cui alla/al dirigente siano attribuiti incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta all'interno dell'Ente e per gli stessi siano previsti specifici compensi a carico di soggetti esterni, si prevede che i compensi dovuti dai terzi e corrisposti direttamente all'amministrazione siano ripartiti per il 90%, a titolo di retribuzione di risultato, a favore del dirigente che ha reso l'incarico e la restante parte sia destinata ad integrare il fondo della retribuzione di posizione.</p> |
| ART. 4 | <i>Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 45, comma 1°, lett. a) | <p>Si prevede, in primo luogo, che, fermo restando quanto previsto dall'art. 57, comma 3° primo periodo, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020 in relazione alla percentuale minima del 15%, le risorse costituenti il Fondo annuale per la retribuzione di posizione e di risultato siano annualmente destinate secondo il seguente criterio:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ retribuzione di posizione: <i>“Totale delle risorse determinato su base annua e rapportato al valore di pesatura di ogni posizione dirigenziale, valore definito sulla base del vigente sistema di pesature delle posizioni dirigenziali dell'Ente”</i>; |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| | | | |
|---------------|--|--|---|
| | | | <p>❖ retribuzione di risultato: <i>“Finanziamento della performance individuale secondo i criteri di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, oltre la quota di cui alla clausola 3.7”.</i></p> |
| ART. 5 | <i>Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato</i> | <p>C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 45, comma 1°, lett. b) – art. 30, comma 5°</p> | <p>La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.</p> <p>La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente è attribuita a seguito di valutazione annuale ed è rapportata alla percentuale di punteggio complessivo ottenuto secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>Si prevede, in particolare, che – secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione - l'effettiva retribuzione di risultato spettante annualmente sia data dalla somma del punteggio attribuito a due elementi valutativi:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, esplicitati in fase di programmazione nel piano esecutivo di gestione PEG/Piano della Performance;❖ la valutazione del comportamento organizzativo, ovvero delle competenze professionali e manageriali proprie del ruolo, agite e misurabili nell'arco dell'anno. <p>La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione del comportamento organizzativo concorrono alla valutazione individuale in misura differente: per il 70% dal raggiungimento dei risultati, per il 30% dalla valutazione.</p> <p>Si prevede, altresì, che una quota pari al 60% delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57, comma 2°, lett. e), del citato C.C.N.L. – retribuzione di risultato – sia correlata al raggiungimento di almeno un obiettivo riferito agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso e definito in sede di approvazione del PEG/Piano della performance o altro analogo strumento di programmazione, ai sensi dell'art. 30, comma 5°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020.</p> |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| Articolo | Denominazione | Disciplina contrattuale nazionale di riferimento | Breve illustrazione |
|----------|---|--|--|
| ART. 6 | <i>Incarichi ad interim</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 45, comma 1°, lett. c) e art. 58 | Per gli incarichi affidati a dirigenti a copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare si prevede, in particolare, che alla/al dirigente che effettua la sostituzione di attribuire, a titolo di retribuzione di risultato, una quota pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per la posizione dirigenziale sostituita, riproporzionata in base alla durata dell'incarico di sostituzione. |
| ART. 7 | <i>Piano di welfare integrativo</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 45, comma 1°, lett. d) e art. 32 | La clausola dà atto che l'Ente non ha risorse già previste per la finalità in oggetto e, pertanto, si rinvia la definizione dei criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo a successivi accordi. |
| ART. 8 | <i>Posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 45, comma 1°, lett. f) Legge n. 146/1990 Accordo Nazionale 07/05/2002 | Si prevede in particolare che, in assenza del dipendente titolare della posizione dirigenziale, anche il sostituto è esonerato dal diritto allo sciopero. |
| ART. 9 | <i>Clausola di salvaguardia</i> | C.C.N.L. del 17/12/2020 - art. 45, comma 1°, lett. g) e art. 31 | <p>Si prevede che, in presenza di processi di riorganizzazione che comportino la revoca degli incarichi dirigenziali in corso e alle/ai dirigenti cui siano conferiti nuovi incarichi con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, alle/agli stesse/i dirigenti sia 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 dal citato art. 31, comma 3°.</p> <p>Si prevede, poi, che l'onere per i suddetti differenziali di posizione sia posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, attingendo dalle seguenti somme e nel seguente ordine:</p> <ul style="list-style-type: none">- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza di processi di organizzazione;- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;- economie derivanti dall'anno precedente. |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| | | | |
|----------------|------------------------|--|--|
| ART. 10 | Clausola finale | | E' una clausola di rinvio alle disposizioni di legge e ai contratti collettivi nazionali vigenti per quanto non disciplinato dal presente contratto integrativo. |
|----------------|------------------------|--|--|

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse costituenti il Fondo annuale per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020 sono annualmente destinate secondo il seguente criterio:

| VOCI RIPARTIZIONE RISORSE | CRITERIO DI RIPARTIZIONE |
|----------------------------------|---|
| Retribuzione di posizione | Totale delle risorse determinato su base annua e rapportato al valore di pesatura di ogni posizione dirigenziale, valore definito sulla base del vigente sistema di pesature delle posizioni dirigenziali dell'Ente |
| Retribuzione di risultato | Finanziamento della performance individuale secondo i criteri di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, oltre la quota di cui alla clausola 3.7 |

Tenuto conto della percentuale minima del 15% prevista dall'art. 57, comma 3°, primo periodo, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020, si sintetizzano di seguito le modalità di utilizzo delle risorse per gli anni 2021 e 2022

| ANNO 2021 | | |
|----------------------------------|-------------------|---------------|
| | Destinazione | % |
| Retribuzione di posizione | 145.600,52 | 72,70% |
| Retribuzione di risultato | 54.682,84 | 27,30% |
| TOTALE | 200.283,36 | |

| ANNO 2022 | | |
|----------------------------------|-------------------|---------------|
| | Destinazione | % |
| Retribuzione di posizione | 135.395,78 | 77,25% |
| Retribuzione di risultato | 39.871,18 | 22,75% |
| TOTALE | 175.266,96 | |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

- c) **Effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente nelle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Non ci sono effetti abrogativi.

- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

La presente preintesa prevede la valorizzazione del personale dirigente in ragione dell'esito della valutazione della performance individuale, in coerenza con la disciplina legislativa (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.) e contrattuale (art. 30).

La disciplina contenuta nella presente preintesa è coerente anche con il vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 21/02/2023

- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Questa parte non è pertinente perché l'istituto contrattuale indicato non è applicabile all'Area della Dirigenza.

- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

La presente preintesa si ispira, in particolare, al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del/della dirigente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo delle funzioni assegnate e, conseguentemente, dei servizi cui si riferisce l'incarico dirigenziale affidato.

I principali risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono i seguenti:

- favorire l'assunzione di responsabilità da parte delle/dei Dirigenti in relazione all'incarico affidato, anche con riguardo agli incarichi conferiti ad interim e, contestualmente, il conseguimento dei risultati prefissati, sia con riguardo all'attività dell'Ente nel suo complesso sia con riferimento alle specifiche attività;
- motivare e potenziare i comportamenti organizzativi delle/dei Dirigenti all'orientamento al risultato.

- g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Si ritiene che non siano necessarie ulteriori specificazioni.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

PARTE III – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con determinazione n. 60/A del 30/03/2023, in applicazione del C.C.N.L. del 17/12/2020, il Fondo per la retribuzione di posizioni e di risultato delle posizioni dirigenziali

- ❖ per l'anno 2021 è stato ricostituito e, conseguentemente, rideterminato nell'importo complessivo di € **200.283,36**, di cui € 169.676,00 a titolo di risorse soggette al limite e € 30.607,36 a titolo di risorse non soggette al limite, come da prospetto Allegato A) alla determinazione n. 60/A del 30/03/2023;
- ❖ per l'anno 2022 è stato costituito nell'importo complessivo di € **175.266,96**, di cui € 169.676,00 a titolo di risorse soggette al limite e € 5.590,96 a titolo di risorse non soggette al limite, come da prospetto Allegato B) alla determinazione n. 60/A del 30/03/2023;

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

ANNO 2021

| ANNO 2021 | | | |
|---|---|-------------------|------------------------------|
| DISPOSIZIONE | DESCRIZIONE | IMPORTI | LIMITE |
| Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020 | 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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno con esclusione delle risorse di cui all'art. 56, comma 1, e la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020 | 169.676,00 € | Soggetta a limite |
| Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020 | Incremento dell'1,53 anno 2021 calcolato sul monte salario dirigenziale anno 2015, destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti e la restante parte per la retribuzione di risultato | 5.590,96 € | NON soggetta a limite |
| Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020 | RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020 | - € | Soggetta a limite |
| TOTALE RISORSE ex ART. 57 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020 | | 175.266,96 | |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

ANNO 2022

| ANNO 2022 | | | |
|---|---|-------------------|--------------------------|
| DISPOSIZIONE | DESCRIZIONE | IMPORTI | LIMITE |
| Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020 | 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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno con esclusione delle risorse di cui all'art. 56, comma 1, e la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020 | 169.676,00 € | Soggetta a limite |
| Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020 | Incremento dell'1,53 anno 2021 calcolato sul monte salario dirigenziale anno 2015, destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti e la restante parte per la retribuzione di risultato | 5.590,96 € | NON soggetta |
| Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020 | RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020 | - € | Soggetta a limite |
| TOTALE RISORSE ex ART. 57 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020 | | 175.266,96 | |

Sezione II – Risorse variabili

Per l'anno 2021 è previsto un importo complessivo per una tantum pari ad € 25.016,39, costituito come segue:

| QUOTA UNA TANTUM PER IL 2021 | | | |
|---|---|--------------------|-------------------------------|
| Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020 | Incremento una tantum dell'1,53% calcolato sul monte salario dirigenziale 2015 per le annualità 2018-2019-2020 destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti del triennio 2016-2018 e la restante parte per la retribuzione di risultato | 16.772,89 € | NON soggetta al limite |
| | Risorse non utilizzate anno 2020 | 8.243,50 € | NON soggetta al limite |

Per l'anno 2022 non è prevista alcuna quota una tantum ad integrazione del Fondo.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

In applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75 del 25/05/2017, il limite al trattamento economico accessorio per l'anno 2016 è pari ad € 174.676,00, come individuato con determinazione n. 125/A del 27/11/2020, riportato nella determinazione n. 60/A del 30/03/2023 e qui di seguito evidenziato

| Risorse | Importi |
|--|----------------|
| Totale risorse fisse anno 2016 | 169.676 |
| Risorse variabili anno 2016 | 7.860 |
| Risorse escluse dal limite anno 2016 (somme non utilizzate anni precedenti, quote per la progettazione, incarichi da soggetti terzi) | - 2860 |
| Limite annuale dal 2017 | 174.676 |

In sede di ricostituzione del Fondo **2021** e di costituzione del Fondo **2022** è stato verificato il rispetto del limite del Fondo 2016, come risulta dalla determinazione n. 60/A del 30/03/2023 e, conseguentemente, non sono state operate decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti.

| Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali ANNO 2021 | | | |
|---|--|--------------|------------------------------|
| DISPOSIZIONE | DESCRIZIONE | IMPORTI | LIMITE |
| Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020 | 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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno con esclusione delle risorse di cui all'art. 56, comma 1, e la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020 | 169.676,00 € | Soggetta a limite |
| Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020 | Incremento dell'1,53 anno 2021 calcolato sul monte salario dirigenziale anno 2015, destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti e la restante parte per la retribuzione di risultato | 5.590,96 € | NON soggetta a limite |
| Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020 | Incremento una tantum dell'1,53% calcolato sul monte salario dirigenziale 2015 per le annualità 2018-2019-2020 destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti del triennio 2016-2018 e la restante parte per la retribuzione di risultato | 16.772,89 € | NON soggetta a limite |
| | Risorse non utilizzate anno 2020 | 8.243,50 € | NON soggetta a limite |



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| | | |
|--|--|---------------------|
| | TOTALE FONDO 2021 | 200.283,36 € |
| | <i>di cui soggette a limite</i> | 169.676,00 € |
| | <i>di cui <u>NON</u> soggette a limite</i> | 30.607,36 € |

| Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali | | | |
|---|--|---------------------|-------------------------------------|
| ANNO 2022 | | | |
| DISPOSIZIONE | DESCRIZIONE | IMPORTI | LIMITE |
| Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020 | 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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno con esclusione delle risorse di cui all'art. 56, comma 1, e la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020 | 169.676,00 € | Soggetta a limite |
| Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020 | Incremento dell'1,53 anno 2021 calcolato sul monte salario dirigenziale anno 2015, destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti e la restante parte per la retribuzione di risultato | 5.590,96 € | <u>NON</u> soggetta a limite |
| | TOTALE FONDO 2022 | 175.266,96 € | |
| | <i>di cui soggette a limite</i> | 169.676,00 € | |
| | <i>di cui <u>NON</u> soggette a limite</i> | 5.590,96 € | |

Sezione V – Risorse temporaneamente allocati all'esterno del Fondo

Parte non pertinente alla preintesa oggetto di illustrazione.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

Sezioni I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| ANNO 2021 | | |
|---------------------------|--------------|--------|
| | Destinazione | % |
| Retribuzione di posizione | 145.600,52 | 72,70% |
| Retribuzione di risultato | 54.682,84 | 27,30% |
| TOTALE | 200.283,36 | |

| ANNO 2022 | | |
|---------------------------|--------------|--------|
| | Destinazione | % |
| Retribuzione di posizione | 135.395,78 | 77,25% |
| Retribuzione di risultato | 39.871,18 | 22,75% |
| TOTALE | 175.266,96 | |

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Sia per l'anno **2021** che per l'anno **2022** tutte le risorse sono state destinate e, pertanto, non risultano poste da regolare e da contrattare.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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

| ANNO 2021 | |
|---|-------------------|
| Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo | 200.283,36 |
| TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE | 200.283,36 |

| ANNO 2022 | |
|---|-------------------|
| Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo | 175.266,96 |
| TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE | 175.266,96 |

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non esistono poste collocate al di fuori del fondo.

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

Ai fini del rispetto dei vincoli di carattere generale si attesta che le risorse destinate alla retribuzione di posizione sono finanziate con le risorse stabili del fondo per un totale di € 125.191,04.

| AREA DIRIGENZIALE | RETRIB. di POSIZIONE aggiornata al C.C.N.L. 17/12/2020 |
|---|---|
| Servizi alla persona e al cittadino | 39.023,53 |
| Servizi al territorio, all'ambiente e alle imprese (limite massimo € 45.512,37) | 45.512,35 |
| Servizi amministrativi e demografici | 40.655,16 |
| TOTALI | 125.191,04 |

Si attesta, altresì, il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; in particolare, si attesta che gli importi destinati alla retribuzione di risultato sono corrisposti con criteri di meritocrazia in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del P.E.G./Piano della Performance certificati dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed in base agli esiti del vigente Sistema di valutazione e di misurazione della performance.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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

Il Fondo per il personale dirigente per gli anni precedenti al 2021 non era sottoposto, ai sensi dell'art. 40-bis comma 1° del D L.gs. n. 165/2001, al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri.

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

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo 2021 e 2022 oggetto di certificazione, come quantificati dell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio dell'Ente sono previsti i capitoli di spesa per trattamento accessorio dirigenti e relativi oneri.

Il presidio dei limiti è effettuato attraverso la costituzione/ricostituzione del Fondo 2021 e la costituzione del 2022.

Il Fondo 2021 è stato costituito con determinazione n. 125/A del 27/11/2020 e, successivamente, alla luce del nuovo C.C.N.L. del 17/12/2020, ricostituito con determinazione n. 60/A del 30/03/2023.

Con la suddetta determinazione n. 60/A del 30/03/2022 è stato, altresì, costituito il Fondo 2022.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

In sede di costituzione e ricostituzione del Fondo 2021 e di costituzione del Fondo 2022 è stato verificato il rispetto del limite di spesa previsto dalla vigente normativa.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Tutte le somme relative al Fondo 2021 e al Fondo 2022 trovano capienza negli stanziamenti previsti rispettivamente per l'anno 2021 e per l'anno 2022, come da bilancio dell'Ente per gli anni di competenza.

Cesano Maderno, 02/05/2023

Il Presidente della Delegazione trattante
Avv. Emanuela Mornata*

** Documento informatico firmato digitalmente
ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000,
n. 445, del D.Lgs 7 marzo 2005, n.82 e norme collegate*