



Settore Personale, Organizzazione
Servizio Organizzazione e Pianificazione

Al Collegio dei Revisori
del Comune di Monza

SUA SEDE

Monza, 1 agosto 2023

L'art. 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (nel seguito, per brevità, D. Lgs. 165/2001) prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25, il Ministero dell'Economia e delle Finanze - dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (nel seguito, per brevità, Circolare n. 25), ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che gli atti di contrattazione integrativa rispetto ai quali devono essere esperite le procedure di cui al richiamato art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, possono appartenere alle seguenti tre distinte tipologie:

- a) contratti integrativi normativi (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006-2009);
- b) contratti integrativi economici - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale;
- c) contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

La medesima Circolare n. 25 precisa, inoltre, che nella casistica sopra riportata rientrano anche tutti gli atti denominati nei modi più vari (verbali, protocolli di intesa, accordi quadro ecc.) che interessano l'utilizzo delle risorse del Fondo per le risorse decentrate, ivi compresi anche gli atti unilaterali formalizzati in via provvisoria dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D. Lgs. 165/2001.

In data 28 luglio 2023, le delegazioni trattanti di Parte pubblica e sindacale del personale dirigente del Comune di Monza, in sede di contrattazione integrativa, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo integrativo, prot. n. 140501/2023 (**Allegato A**).

Con riferimento alla predetta ipotesi di Accordo è stata redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, in linea con quanto previsto e chiarito nella citata Circolare n. 25 e seguendo gli schemi ad essa allegati.

L'ipotesi di Accordo *de qua* si inquadra nella tipologia a) di cui sopra, contratti integrativi normativi (c.d. articolato).

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: relazionisindacali@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



Settore Personale, Organizzazione
Servizio Organizzazione e Pianificazione

Per completezza di informazione si evidenzia che a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori:

- si sottoporrà alla Giunta Comunale il provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo;
- entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva dell'Accordo, lo stesso verrà trasmesso per via telematica all'Aran corredato della presente relazione e della certificazione del Collegio dei Revisori;
- l'Accordo, la presente relazione e la Certificazione del Collegio dei Revisori sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Monza, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Contrattazione Integrativa".

A disposizione per eventuali richieste di chiarimenti o per ulteriori informazioni e in attesa di cortese riscontro, si porgono i più cordiali saluti.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE
Dott.ssa Paola Stevanin

Documento firmato digitalmente



SOMMARIO

| | |
|--|-----------|
| RELAZIONE ILLUSTRATIVA | 4 |
| <i>MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</i> | <i>4</i> |
| <i>MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto</i> | <i>6</i> |
| <i>a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato integrativo</i> | <i>6</i> |
| <i>b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</i> | <i>7</i> |
| <i>c) Effetti abrogativi impliciti</i> | <i>7</i> |
| <i>d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa</i> | <i>7</i> |
| RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA | 8 |
| <i>MODULO 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa</i> | <i>8</i> |
| <i>MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa</i> | <i>12</i> |
| <i>1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</i> | <i>12</i> |
| <i>2) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i> | <i>12</i> |
| <i>3) (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</i> | <i>12</i> |
| <i>4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</i> | <i>13</i> |
| <i>5) Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i> | <i>13</i> |
| <i>6) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</i> | <i>13</i> |
| <i>MODULO 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente</i> | <i>14</i> |
| <i>MODULO 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio</i> | <i>14</i> |



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | 28 luglio 2023 |
| Periodo temporale di vigenza | dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione definitiva |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): PRESIDENTE: Direttore Generale COMPONENTE: Segretario Generale COMPONENTE: Dirigente Settore Personale, Organizzazione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - FEDIR SANITA' - DIREL - DIRER - UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FEDIR FEDIRETS - AREA DIREL |
| Soggetti destinatari | Personale con qualifica dirigenziale assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none">- AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA- SERVIZI MINIMI ESSENZIALI (45 comma 1 lettera f) CCNL 17.12.2020)- FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (45 comma 1 lettera a) CCNL 17.12.2020)- RETRIBUZIONE DI POSIZIONE- CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA- RETRIBUZIONE DI RISULTATO- DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (45 comma 1 lettera c) CCNL 17.12.2020)- COMPENSI PROFESSIONALI AVVOCATI (45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)- PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA' E CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE- INCARICHI AD INTERIM- CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)- VERIFICA ATTUAZIONE CCI- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE (61 CCNL)- DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI |



| | | |
|--|--|---|
| 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>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva dell'accordo di contrattazione decentrata</p> |
| | 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 della performance previsto dall' 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 106/2023 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 che contiene una specifica sezione dedicata al Piano della Performance</p> |
| | | <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? Sì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 80/2023 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023-2025</p> |
| | | <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì, la Relazione sulla Performance anno 2022 è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, come attestato dal verbale in atti prot. gen. n. 113510/2023.</p> |
| Eventuali osservazioni | | |



MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato integrativo

Con l'ipotesi di Accordo oggetto della presente relazione, in attuazione delle linee guida espresse dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 211 del 13 luglio 2023, il Comune di Monza si dota di un nuovo Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente (nel seguito, per brevità, CCI), allineato al Contratto Collettivo Nazione di Lavoro (nel seguito, per brevità, CCNL) del personale dirigente dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020.

In fase di revisione del nuovo CCI la delegazione trattante di parte pubblica (costituita con deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 11 ottobre 2022) e la delegazione di parte sindacale hanno prestato attenzione a dare una risposta adeguata ad esigenze di chiarezza, semplicità e trasparenza attraverso la redazione di un unico documento che risultasse snello, chiaro e di agevole lettura, e che in modo puntuale mettesse a fuoco la disciplina delle materie che dal legislatore sono state riservate alla contrattazione integrativa.

Per quanto concordato tra le parti in ordine alle materie oggetto di contrattazione integrativa, in applicazione dell'art. 45 del CCNL del 17 dicembre 2020, si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di Accordo allegata.

In particolare, le parti, hanno concordato quanto segue:

- alla retribuzione di risultato è annualmente destinata una quota del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato compresa all'interno del range 17-23% (calcolata al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge).
- al dirigente cui sia conferito un nuovo incarico (a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso) al quale corrisponde una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari ad un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente pari all'80% di quella connessa al precedente incarico; tale differenziale è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
- ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 20%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato (al netto della retribuzione di risultato attribuita per i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge); la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziata di cui al presente articolo è pari al 10% dei dirigenti che partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato, arrotondato all'unità inferiore garantendo almeno n. 1 unità.



Settore Personale, Organizzazione
Servizio Organizzazione e Pianificazione

- ai dirigenti che percepiscono compensi previste da specifiche disposizioni di legge di importo superiore a € 1.000,00 si applica una decurtazione della retribuzione di risultato potenziale correlata all'entità dei compensi percepiti.
- la retribuzione di risultato riconosciuta per incarichi ad interim è pari al 30% del valore economica della retribuzione di posizione spettante prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

| FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge). | % DESTINAZIONE |
|--|---------------------------|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | compreso nel range 77-83% |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | compreso nel range 17-23% |

c) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Le previsioni dell'ipotesi di accordo allegata risultano coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto il Premio di Risultato è distribuito sulla base delle risultanze del vigente Sistema di Valutazione della performance del personale dirigente, fatta salva la quota di retribuzione di risultato afferente i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che sono riconosciuti in applicazione delle norme di legge e, se previsto, dei regolamenti adottati dall'ente.

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: relazionisindacali@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza (nel seguito, per brevità, "Fondo") anno 2023 è stato, al momento costituito unicamente con risorse stabili con determinazione dirigenziale n. 994/2023.

L'allegato 1 alla richiamata determinazione dirigenziale n. 994/2023 mostra nel dettaglio le voci e gli importi stanziati nel Fondo anno 2023, il cui importo complessivo è pari a € **516.026,60**. Come indicato nella medesima determinazione, con successivo provvedimento si provvederà:

- all'integrazione del Fondo anno 2023 con risorse di parte variabile;
- all'eventuale applicazione di quanto previsto dall'art. 33 L58/2019, coerentemente a quanto previsto nel decreto ministeriale attuativo del disposto normativo e alla consistenza dell'organico in servizio nell'anno 2023.

Nel seguito è riportato un prospetto di sintesi della attuale costituzione del Fondo anno 2023:

| | 2023 |
|---|---------------------|
| TOTALE RISORSE STABILI | € 516.026,60 |
| Totale risorse variabili non a destinazione vincolata | € 0 |
| Totale risorse variabili a destinazione vincolata | € 0 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | € 0 |
| Decurtazione ex 23, comma 2, DLgs75/2017 | € 0 |
| TOTALE FONDO 2023 | € 516.026,60 |

1) Risorse Stabili

Le risorse stabili stanziati nel Fondo anno 2023 sono pari a € **516.026,60**.

Tale valore, corrispondente all'unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili ex 57, comma 2, lett. a) del CCNL del 17 dicembre 2020, è calcolato come sommatoria di:

- risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi compresa la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 43/2020, prot. gen. n. 200230/2020, per un importo di € 498.160,50;

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: relazionisindacali@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



Settore Personale, Organizzazione
Servizio Organizzazione e Pianificazione

- risorse di cui all'art. 56 del CCNL 17 dicembre 2020, per un importo di € 17.866,10, determinato applicando la percentuale dell'1,53% al Monte Salari anno 2015 del personale dirigente come risultante dal Conto Annuale.

Le risorse stabili del Fondo anno 2023 sono state determinate al netto della decurtazione permanente, pari a € 86.624,90, prevista dall' 9, comma 2 bis, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122.

| UNICO IMPORTO RISORSE STABILI EX 57, COMMA 2, lett. a) CCNL AREA 2016-2018 | 2023 |
|--|----------------------------|
| POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (26 comma 1 lett. a) CCNL 98-01) | € 306.950,99 |
| INCREMENTI CCNL 98-01 (26 comma 1 lett. d) | € 12.908,32 |
| INCREMENTI CCNL 02-05 (23. commi 1,3) | € 23.084,00 |
| INCREMENTI CCNL 04-05 (4 commi 1,4) | € 38.424,00 |
| INCREMENTI CCNL 06-09 (16 commi 1,4) | € 31.574,80 |
| INCREMENTI CCNL 08-09 (5 commi 1,4) | € 21.131,76 |
| RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (26 comma 1 lett. g) CCNL 98-01) | € 109.662,58 |
| RID. STABILE ORG. DIRIG. (26 comma 5 CCNL 98-01) | € 41.048,96 |
| Totale Risorse fisse | 584.785,40 |
| <u>Decurtazione Fondo anno 2014 ex 9, comma 2 bis, del Decreto Legge 31/05/2010 n. 78 da portare stabilmente in decurtazione delle risorse del Fondo a partire dal 1/1/2015</u> | <u>-€ 86.624,90</u> |
| Totale Risorse fisse POST DECURTAZIONE 9 COMMA 2BIS DL78/2010 * | € 498.160,50 |
| INCREMENTO CCNL 2016-2018 pari a 1,53% MS2015 (56, comma 1, CCNL 17/12/2020) | € 17.866,10 |
| UNICO IMPORTO RISORSE CERTE E STABILI (56, comma 2, lett. a) CCNL 17/12/2020) | € 516.026,60 |

* Fondo certificato dall'organo di controllo interno con Verbale del Collegio dei Revisori n. 43/2020

2) Risorse Variabili

Come indicato nella determinazione dirigenziale n. 994/2023, con successivo provvedimento si provvederà:

- all'integrazione del Fondo anno 2023 con risorse di parte variabile;

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: relazionisindacali@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



- all'eventuale applicazione di quanto previsto dall'art. 33 L58/2019, coerentemente a quanto previsto nel decreto ministeriale attuativo del disposto normativo e alla consistenza dell'organico in servizio nell'anno 2023.

3) (Eventuali) decurtazioni del Fondo

Come già precisato al punto 1), l'unico importo di risorse stabili ex 57, comma 2, lett. a) CCNL 17 dicembre 2020, è determinato al netto della stabile decurtazione ex 9 comma 2bis DL78/2010, per un importo pari a € 86.624,90.

Come evidenziato nell'Allegato 1 alla determinazione dirigenziale n. 994/2023, allo stato, il valore del Fondo ex 23 D.Lgs 75/2017, è pari a € 498.160,50 e risulta, pertanto, inferiore al valore del "Tetto Fondo anno 2016", quantificato in un importo pari a € 584.502,33 (cfr. Allegato 1 alla determinazione dirigenziale n. 1249/2022 avente oggetto "Ricognizione tetto fondo per la retribuzione di posizione e risultato dirigenti anno 2016 e conseguente ricognizione fondi anni 2016- 2017-2018-2019-2020-2021").

| SINTESI FONDO ANNO 2023 E VERIFICA LIMITE EX 23, COMMA 2, DLgs. 75/2017 | Importo anno 2023 | RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE ex 23, comma 2, DLgs.75/2017 (*) | FONDO RILEVANTE ex 23, comma 2, DLgs.75/2017 |
|---|---------------------|---|--|
| TOTALE RISORSE STABILI | € 516.026,60 | € 17.866,10 | € 498.160,50 |
| Totale risorse variabili non a destinazione vincolata | € 0 | € 0 | € 0 |
| Totale risorse variabili a destinazione vincolata | € 0 | € 0 | 0,00 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | € 0 | € 0 | € 0 |
| a) TOTALE FONDO 2023 | € 516.026,60 | € 17.866,10 | € 498.160,50 |
| b) TOTALE FONDO 2016 ex 23 DLgs 75/2017 | | | € 584.502,33 |
| DIFFERENZA b - a | | | + € 86.341,83 |

4) Sintesi della costituzione del fondo e confronto con i corrispondenti fondi anni precedenti

Si riportano nel seguito gli aggregati di sintesi costitutivi del Fondo 2023 e anni precedenti:

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Risorse Stabili | € 584.785 | € 584.785 | € 602.651 | € 602.651 | € 602.651 |
| Risorse Variabili | € 97.251 | € 97.251 | € 97.251 | € 97.251 | da integrare |
| Risorse Variabili a destinazione Vincolata | € 22.488 | € 17.495 | € 26.763 | € 18.389 | da integrare |
| Economie Fondo anni precedenti | € 9.572 | € 12.142 | € 6.581 | € 29.792 | da integrare |
| TOTALE FONDO | € 714.096 | € 711.673 | € 733.246 | € 748.083 | € 602.651 |
| Decurtazione Fondo ex 9, comma 2bis, DL 78/2010 | -€ 86.625 | -€ 86.625 | -€ 86.625 | -€ 86.625 | -€ 86.625 |
| Decurtazione Fondo ex 23 DLgs 75/2017 per superamento Tetto Fondo 2016 | - € 10.909 | - € 10.909 | - € 10.909 | - € 10.909 | € 0 |
| TOTALE FONDO DESTINABILE | € 616.562 | € 614.139 | € 635.712 | € 650.548 | € 516.026 |

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: relazionisindacali@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA

00728830969



5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente

MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Nessuna

2) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Secondo quanto previsto all'art. 3, comma 3, dell'Ipotesi di contratto integrativo di cui all'Allegato A, alla retribuzione di risultato è destinata una quota compresa all'interno del range 17-23% del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato calcolato al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Gli importi di destinazione del Fondo anno 2023, saranno definiti a seguito dell'integrazione dello stesso con le risorse di parte variabile.

| FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge). | % DESTINAZIONE |
|--|---------------------------|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | compreso nel range 77-83% |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | compreso nel range 17-23% |

3) (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono istituti che risultano ancora da regolare in sede di contrattazione integrativa.



4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

| | 2023 |
|--|-----------|
| Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo | € 0,00 |
| Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione | € 516.026 |
| Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare | € 0 |
| Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, con l'importo totale Costituzione del Fondo | € 516.026 |

5) Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente

6) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato, tenuto conto del vincolo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL 17 dicembre 2020 (che prevede che alla retribuzione di risultato sia destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive del Fondo) deve essere percentualmente compresa all'interno del range 17-23% del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (calcolato al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge).

La retribuzione di risultato è erogata, nel rispetto dei principi di legge, coerentemente alle risultanze del vigente Sistema di Valutazione della performance del personale dirigente, fatta salva la quota di retribuzione di risultato afferente i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che sono riconosciuti in applicazione delle norme di legge e, se previsto, dei regolamenti adottati dall'ente.

Si precisa, altresì, che:

- il Comune di Monza ha rispettato, con riferimento all'anno 2022 i vincoli di spesa di personale e di finanza pubblica, come certificato nella Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto della Gestione anno 2022;
- con riferimento all'anno 2023, il Comune di Monza prevede di rispettare i vincoli in materia di spesa di personale, come attestato nel Piano Integrato di



Attività e Organizzazione 2023-2025 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023 e aggiornato, in ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 27 luglio 2023;

- coerentemente alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con particolare riferimento a Titoli II e III (in materia rispettivamente di Misurazione, valutazione e trasparenza della performance e di Merito e premi):
 - con deliberazione n. 153 del 30 maggio 2023 la Giunta Comunale ha adottato l'aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Principi Generali", e l'aggiornamento della metodologia di Valutazione del Segretario Generale;
 - con disposizione dirigenziale prot. gen. n. 104460/2023, il Direttore Generale, in attuazione dei principi generali di cui alla deliberazione 153/2023, ha adottato le metodologie di valutazione del personale dirigenziale, del personale con incarico di elevata qualificazione e del personale del comparto da applicare a partire dal ciclo della performance dell'anno 2023;
 - l'art. 6 dell'Ipotesi di Contratto Integrativo di cui all'allegato A individua i criteri generali per la distribuzione della retribuzione di risultato al personale dirigente.

MODULO 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Il confronto è rappresentato tra annualità 2022 e 2021, in quanto il Fondo anno 2023 al momento è costituito unicamente con le risorse di parte stabile.

| | 2021 | 2022 | delta |
|--|------------------|------------------|-------------------|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | € 359.791 | € 365.735 | + € 5.944 |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | € 249.158 | € 266.425 | + € 17.267 |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO finanziata da RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA | € 26.763 | € 18.389 | -€ 8.374 |
| TOTALE FONDO POSIZIONE E RISULTATO | € 635.712 | € 650.548 | + € 14.837 |

MODULO 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Le somme stanziati al momento nel Fondo anno 2023 hanno trovato copertura negli stanziamenti di bilancio di competenza e sono impegnate nei pertinenti capitoli di spesa, come risulta dalla determinazione dirigenziale n. 994/2023 e attestato nell'allegato parere contabile espresso dal dirigente del Settore Economico Finanziario. Il capitolo di bilancio 1558 "Retribuzione accessoria



Settore Personale, Organizzazione
Servizio Organizzazione e Pianificazione

dirigenti” presenta per l’annualità 2023 stanziamenti sufficienti per procedere all’integrazione di parte variabile (stanziamenti al momento disponibili pari a € 183.973,40).

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: relazionisindacali@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



COMUNE DI MONZA

**Ipotesi di
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA
2023-2025**

COMUNE DI MONZA

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE

Protocollo N.0140501/2023 del 31/07/2023

Class.: 3.5 «INQUADRAMENTI E APPLICAZIONECONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO»

Firmatario: MICHELE BERTOLA, FRANCO ANDREA BARBERA, LAURA MARIA BRAMBILLA, PAOLA MARIA MENNI, RUGGIERO DI PACE, ALESSANDRO LEONARDO GABRIELE CASALE

Sommario

| | |
|--|---|
| ART.1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA..... | 3 |
| ART.2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI (art. 45 comma 1 lettera f) CCNL 17.12.2020)..... | 3 |
| ART.3 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (art. 45 comma 1 lettera a) CCNL 17.12.2020) | 3 |
| ART. 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | 4 |
| ART. 5 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA..... | 4 |
| ART.6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO..... | 5 |
| ART.7 - DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 45 comma 1 lettera c) CCNL 17.12.2020)..... | 5 |
| ART. 8 – COMPENSI PROFESSIONALI AVVOCATI (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020) | 6 |
| ART.9 – PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA' E CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE..... | 6 |
| ART.10 - INCARICHI AD INTERIM | 7 |
| ART. 11 – CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)..... | 7 |
| ART. 12 - VERIFICA ATTUAZIONE CCI | 8 |
| ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE (ART. 61 CCNL)..... | 8 |
| ART.14 – DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI | 8 |

ART.1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

1. Il presente contratto, formulato ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. 17.12.2020 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di compreso il personale comandato o distaccato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.
3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020, il presente contratto ha durata triennale ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso il Comune di Monza di un successivo contratto collettivo integrativo per l'Area della Dirigenza.

ART.2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI (art. 45 comma 1 lettera f) CCNL 17.12.2020)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale del 07.05.2002 a garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
 - a) dirigente responsabile del servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - b) dirigente responsabile del servizio strade e dirigente responsabile del servizio di manutenzione degli edifici comunali, limitatamente ai casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni che determinano pericolo per l'incolumità pubblica;
 - c) dirigente del settore polizia locale e protezione civile, limitatamente alla necessità di garantire le attività a tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica, nonché l'incolumità pubblica nei casi di attivazione della protezione civile;
 - d) tutti i dirigenti previsti dal vigente piano comunale di protezione civile in caso di attivazione della relativa funzione.

3. In caso di assenza del titolare, il sostituto è parimenti esonerato dal diritto allo sciopero.

ART.3 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (art. 45 comma 1 lettera a) CCNL 17.12.2020)

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.57 del vigente

CCNL, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato.
3. Le parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una quota compresa all'interno del range 17-23% del Fondo suddetto (calcolato al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge).
4. Le risorse inserite nel Fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risorse destinate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, sono utilizzate in via prioritaria al finanziamento della clausola di salvaguardia di cui all'art.5 del presente CCI e, subordinatamente, incrementano per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
5. Nel caso in cui, in un determinato anno, la capienza del Fondo, per la parte destinata alla retribuzione di posizione, non fosse adeguata, per motivi di carattere straordinario ed eccezionale (es. slittamento della data di collocamento a riposo di un dirigente rispetto a quella originariamente preventivata), le Parti si incontreranno per le valutazioni del caso.

ART. 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. I valori economici della retribuzione di posizione sono determinati in base alle fasce di retribuzione di posizione individuate dall'Ente e in esito alla graduazione delle posizioni operata in applicazione della vigente metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali.

ART. 5 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

1. In attuazione dell'art. 31 CCNL 17.12.2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari ad un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente pari all'80% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31 c.5 CCNL vigente e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. L'onere per i differenziali di posizione di cui al presente articolo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, così come previsto dall'art. 31 comma 5 del CCNL 17.12.2020.

4. Le risorse per la copertura dell'onere di cui trattasi, sono individuate in via prioritaria:
 - a) tra quelle destinata a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1;
 - b) tra quelle destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
 - c) qualora le somme di cui alle lett. a), b) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, così come previsto all'art. 31 comma 6 CCNL vigente, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione negativa in base al vigente sistema di valutazione della performance.

ART.6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali (anche riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili) e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

ART.7 - DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 45 comma 1 lettera c) CCNL 17.12.2020)

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 20%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato (al netto della retribuzione di risultato attribuita per i compensi di cui al seguente art. 9).
2. Ai fini dell'attuazione del comma precedente, la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziata di cui al presente articolo è pari al 10% dei dirigenti che partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato, arrotondato all'unità inferiore garantendo almeno n. 1 unità.
3. L'attribuzione di cui ai commi precedenti avviene nel rispetto dei seguenti criteri di priorità:
 - a) punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento;
 - b) in caso di parità, punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione del solo ambito "comportamenti" dell'anno di riferimento;
 - c) ad ulteriore parità, punteggio più alto della media delle tre valutazioni conseguite presso l'Ente nell'ultimo triennio;
 - d) ad ulteriore parità, al dirigente che, nel triennio precedente, non ha percepito la retribuzione di risultato di importo più elevato ai sensi del presente articolo;
 - e) ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano/a nel ruolo dirigenziale.

ART. 8 - COMPENSI PROFESSIONALI AVVOCATI (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati sono quelli disciplinati dal vigente regolamento dell'Avvocatura comunale.

ART.9 - PRINCIPIO DI ONNICOMPENSIVITA' E CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 60 del CCNL vigente, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di omnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
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, in applicazione, se previsto, dei vigenti regolamenti adottati dall'Ente.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, versati al Comune di Monza, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 CCNL, e sono destinate a incentivare le prestazioni dei dirigenti che hanno reso la prestazione.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.
5. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo determinerà una riduzione della retribuzione di risultato potenziale del dirigente che ha ricevuto il compenso, secondo le percentuali nel seguito indicate, fermo restando che la decurtazione della retribuzione di risultato potenziale non potrà comunque essere superiore all'importo del compenso percepito.

| Compenso previsto da specifiche disposizioni di legge | % riduzione retribuzione risultato potenziale |
|---|---|
| Fino a € 1.000 | Nessuna decurtazione |
| Da € 1.001,00 a € 5.000,00 | 20% |
| Da € 5.001,00 a € 7.000,00 | 25% |
| Da € 7.001,00 a € 9.000,00 | 30% |
| Da € 9.001,00 a € 11.000,00 | 35% |
| Da € 11.001,00 a € 13.000,00 | 40% |
| Da € 13.001,00 a € 15.000,00 | 45% |
| Da € 15.001,00 a € 17.000,00 | 50% |
| Da € 17.001,00 a € 19.000,00 | 55% |
| Oltre € 19.001,00 | 60% |

6. Per l'applicazione della correlazione si utilizzerà il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione dell'indennità di risultato.
7. Le somme derivanti dalle suddette decurtazioni andranno ad incrementare in misura proporzionale le retribuzioni di risultato potenziali degli altri dirigenti.

ART. 10 - INCARICHI AD INTERIM

1. L'affidamento di incarichi dirigenziali ad interim è previsto solo in situazioni straordinarie e per periodi di tempo transitori, dettate da situazioni contingenti, che devono essere superate attraverso l'adeguata copertura del posto dirigenziale assegnato ad interim o tramite una modifica della struttura organizzativa stessa.
2. Al Dirigente al quale è affidata formalmente la direzione ad interim di un altro Settore, temporaneamente privo di titolare, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, per incarichi ad interim, purchè di durata non inferiore a 30 giorni, un importo corrispondente al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico ad interim, in ragione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse alla maggior complessità determinatasi per effetto dell'affidamento di più incarichi contemporaneamente.
3. L'importo così determinato ai sensi del comma 2, sarà erogato in misura proporzionale alla durata del periodo di incarico, tenendo conto degli obiettivi assegnati al Settore oggetto dell'incarico ad interim.
4. Le parti convengono, che solo in situazioni eccezionali, ad un medesimo dirigente possa essere conferito contemporaneamente più di un incarico ad interim; in tal caso sarà riconosciuto il trattamento economico aggiuntivo di cui al comma 2 per ciascun incarico ad interim, proporzionalmente alla durata degli stessi.
5. Nel caso in cui venga attribuito transitoriamente ad un Dirigente un incarico ad interim solo su alcuni servizi, corrispondenti ad ambiti omogenei di attività, normalmente presidiati da una EQ, riferiti ad un Settore temporaneamente scoperto, il trattamento economico aggiuntivo di cui al comma 2 sarà proporzionato al numero di servizi presidiati ad interim, nell'ambito del più ampio Settore retto temporaneamente.

ART. 11 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.
2. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lett. c) e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nella struttura di Polizia Locale, sono utilizzati in modo concorrente, e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina adottata nell'Ente.

ART. 12 - VERIFICA ATTUAZIONE CCI

1. Le parti si impegnano a procedere, con cadenza periodica alla verifica dell'applicazione del presente CCI., mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.
2. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE (ART. 61 CCNL)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale dell'Ente 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 pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 CCNL, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.
3. In caso di distacco part time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

ART.14 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia al vigente CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.