



**COMUNE DI MONZA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIRIGENTE  
2023-2025**

Visti:

- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente comparto Regioni-Autonomie Locali;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020;
- l'art. 40 e 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Considerato che:

- con deliberazione n. 222 del 11 ottobre 2022 è stata definita, in ultimo, la composizione della delegazione trattante di parte pubblica del personale dirigente;
- con deliberazione n. 211 del 13 luglio 2023 la Giunta Comunale ha formulato gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica del personale dirigente per la definizione del nuovo contratto collettivo integrativo;
- in data 28 luglio 2023 le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale del personale dirigente hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo, in atti prot. gen. n. 140501/2023 in merito al Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025;
- in merito all'Ipotesi di Accordo di cui al precedente punto è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti previsto dall'art. 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (cfr. verbale n. 26/2023 del Collegio dei Revisori, prot. gen. n. 142219/2023);
- con deliberazione n. 250 del 10 agosto 2023 la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di cui all'Ipotesi di Accordo, in atti prot. gen. n. 140501/2023;

tutto ciò premesso e previsto

la delegazione trattante di parte pubblica e i soggetti sindacali che compongono la delegazione di parte sindacale sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigente per il triennio 2023-2025.

## SOMMARIO

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

## **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA**

1. Il presente contratto, formulato ai sensi dell'art. 2 del CCNL 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.
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.