



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

L'anno **duemilaventuno**, il mese di **dicembre**, il giorno **trentuno**, presso la Residenza municipale,

Visto l'esito del confronto sindacale (in quanto Ente con meno di tre dirigenti in servizio) avviato con nota prot. n. 29402 del 17.12.2021 e terminato a seguito dell'incontro svoltosi in data 23.12.2021, sulle materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata secondo quanto previsto dall'art. 45 del CCNL 17.12.2020 per il personale dirigente dell'Area funzioni locali,

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 30.12.2021 che autorizza il Presidente della delegazione trattante pubblica a sottoscrivere le disposizioni per il triennio 2021-2023 oggetto di confronto,

Visto il parere favorevole reso in data 20.12.2021 dal Collegio dei revisori sulla determinazione n. 869 del 2/12/2021 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate della Dirigenza per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 57, CCNL 17.12.2020,

Considerato che le presenti disposizioni non prevedono ulteriori criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato che incidono sul trattamento economico accessorio dei dirigenti, rispetto a quelli già previsti nella determinazione n. 869/2021,

Ritenuto, pertanto, sufficiente il parere già reso in data 20/12/2021 al fine del controllo del Collegio dei revisori sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;

si definiscono di seguito le

### **Disposizioni in ordine alla disciplina degli istituti relativi al trattamento normativo della dirigenza rimessi alla contrattazione decentrata triennio 2021-2023**

#### **Premesso:**

- che secondo le disposizioni dell'art. 45 del CCNL 17.12.2020, relative al personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali, vengono demandati alla contrattazione integrativa i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- che sempre secondo le disposizioni dell'art. 45 del CCNL 17.12.2020 le materie demandate alla contrattazione negli enti con meno di tre dirigenti in servizio sono, invece, oggetto di confronto;

si definiscono le seguenti disposizioni in ordine alla disciplina degli istituti relativi al trattamento normativo della dirigenza rimessi alla contrattazione decentrata - triennio 2021-2023.

#### **Art. 1 - Campo di applicazione e durata**

1. Le presenti disposizioni si applicano a tutto il personale dirigente in servizio presso il Comune di Borgo San Lorenzo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Tenuto conto di quanto previsto nel CCNL del 17.12.2020 per il personale dirigente dell'area funzioni locali, le presenti disposizioni hanno vigenza per il triennio 2021-2023.
3. Le presenti disposizioni sostituiscono integralmente tutte le precedenti disposizioni contenute anche nei contratti integrativi relative al personale dirigente, i quali sono conseguentemente



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

disapplicati. Queste disposizioni conservano la loro efficacia fino alla adozione di nuove disposizioni oppure, qualora ricorra la condizione di almeno tre dirigenti in servizio, fino alla stipulazione del contratto decentrato successivo.

4. Ricorrendo nel Comune di Borgo San Lorenzo la condizione della presenza di meno di tre dirigenti in servizio, si precisa che secondo quanto previsto all'art. 45, comma 4, del CCNL 17.12.2020, le presenti disposizioni sono oggetto di confronto secondo le modalità previste all'art. 5 del medesimo CCNL.

### **Art. 2 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Con l'atto di costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali vengono, altresì, quantificate le risorse destinate alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato; alla retribuzione di risultato viene destinato non meno del 15% delle risorse complessive del fondo.

2. Eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo.

3. La retribuzione di risultato è correlata ai risultati della valutazione della performance organizzativa ed individuale conseguita dal dirigente.

4. La valutazione viene proposta dal Nucleo di valutazione utilizzando l'apposita scheda prevista dal vigente sistema che prevede si faccia riferimento ai fattori di valutazione della performance dell'Ente, della performance individuale, della motivazione e valutazione dei collaboratori, delle competenze dimostrate, del contributo alla performance generale, dei comportamenti professionali e organizzativi. Dopodiché, previa approvazione della proposta da parte della Giunta comunale, il Sindaco effettua la valutazione finale.

5. La correlazione tra la valutazione della performance organizzativa ed individuale conseguita dal dirigente e la erogazione della retribuzione di risultato è prevista dal sistema di valutazione vigente per l'Ente, secondo il quale la retribuzione di risultato è erogata nella misura percentuale che viene applicata all'importo massimo della retribuzione individuale di risultato prevista; tale misura percentuale corrisponde al punteggio conseguito dal dirigente secondo il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

6. Il sistema di valutazione prevede, altresì, la soglia minima di punteggio al di sotto del quale non si procede all'erogazione di alcuna retribuzione di risultato.

### **Art. 3 - Incarichi ad interim**

1. In caso di svolgimento di incarichi affidati per la copertura di altra posizione dirigenziale rimasta temporaneamente priva di titolare, limitatamente al periodo di sostituzione è attribuito a titolo di retribuzione di risultato un importo pari al 20% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. Nel caso in cui le risorse destinate alla retribuzione del fondo di posizione e di risultato non risultino sufficienti, l'importo della retribuzione di risultato per l'incarico ad interim è quantificato nei limiti delle risorse disponibili.

3. L'importo della retribuzione di risultato è erogato sulla base dei risultati della valutazione della performance organizzativa ed individuale conseguita dal dirigente, secondo la correlazione prevista dal sistema di valutazione vigente per l'Ente.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

4. Le disposizioni del presente articolo non si applicano qualora il contratto del dirigente preveda che il trattamento economico sia integrato da una indennità ad personam, ai sensi di quanto previsto al comma 3 dell'art. 110 del d.lgs. n. 267/2000.

### **Art. 4 – Incentivazione specifiche e retribuzione di risultato (art. 59 e 60 CCNL)**

1. Al fine di perseguire una distribuzione equilibrata delle somme relative ad incentivi previsti da specifiche norme di legge e compensi destinati ad incremento della retribuzione di risultato è definito il seguente sistema di perequazione.

2. Ai fini di cui sopra, sono definite le seguenti riduzioni percentuali del premio di risultato e dei compensi legati alla performance, organizzativa ed individuale:

<b>Entità dei compensi ed incentivi di legge</b>	<b>Quota abbattimento dei compensi legati retribuzione di risultato</b>
Oltre 5.000 e fino a 8.000 euro	25%
Oltre 8.001	35%

3. La disciplina di cui al presente articolo, decorre a far data dal 01/01/2022.

### **Art. 5 – Welfare integrativo (art. 32 CCNL)**

1. Si prende atto che al momento non sono destinate risorse al welfare integrativo.

2. Nei limiti delle risorse previste ai sensi dell'art. 32 c. 2 del CCNL, potranno essere definite eventuali proposte, di criteri e piani per l'attivazione dell'istituto.

### **Art. 6 - Disposizioni finali.**

1. Per quanto qui non previsto si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie qui non disciplinate conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se non già espressamente abrogate.

Il Presidente della delegazione trattante  
Il Segretario comunale  
dott. Emanuele Cosmi