



COMUNE DI VERONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
AREA DIRIGENZA – ACCORDO ANNO 2021

Premesso che:

- a) in data 06/10/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - Accordo Anno 2021;
- b) in data 09/12/2021 (nota P.G. n. 422726 del 09/12/2021) il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato e certificato la compatibilità dei costi dell'accordo integrativo con i vincoli di bilancio e i CCNL vigenti (ipotesi di accordo inviata in data 25/11/2021, in allegato a nota P.G. Comune di Verona n. 404110/2021);
34
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 676 in data 14/12/2021 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - Accordo Anno 2021.

In data **22/12/2021** nella sede del Comune di Verona, Piazza Bra 1 ha avuto luogo la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - Accordo Anno 2021 da parte del Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica:

Delegazione trattante di parte pubblica:

..... Direttore Area Risorse Umane e Strumentali *ad interim*
(Presidente)

..... *Maria S.* Direttore Area Bilancio e Risorse Economiche

..... Dirigente Direzione Personale

Delegazione trattante di parte sindacale

Per le Rappresentanze Sindacali Dirigenza:

DIREL *Ugo G.*

CGIL – FP *E. S.*

FEDIR

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

..... C.G.I.L. – F.P.
..... C.I.S.L. – F.P.
..... UIL FPL
..... DIREL
..... FEDIR

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA
DIRIGENZA – ACCORDO PER L'ANNO 2021**

Ipotesi di accordo sottoscritta in data 6/10/2021
Sottoscrizione definitiva in data. 23/12/2021

Comune di Verona
Area Risorse Umane e Strumentali
Piazza Bra, 1 - 37121 - Verona
Tel. 045 8077810 Fax 045 8077604
E-Mail personale.cvr@comune.verona.it
Casella PEC personale@pec.comune.verona.it
www.comune.verona.it
Partita IVA 00215150236
CODICE UNIVOCO UFFICIO: 29TRN3

PREMESSA

Premesso che in data 17/12/2020 è stata sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area dirigenza del Comparto Funzioni Locali.

Il CCNL conferma per la dirigenza degli enti locali, connotata da forti identità di status e di condizioni lavorative, soluzioni per riequilibrare le differenze normative ed economiche nell'ambito della dirigenza pubblica ed altresì adeguati strumenti di tutela della operatività e della professionalità, rilevanti ai fini delle migliori prestazioni per l'ottimale erogazione di servizi.

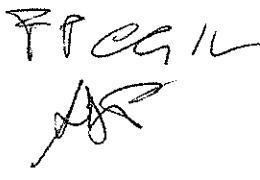
Nel nuovo assetto contrattuale viene mantenuto alla contrattazione decentrata integrativa un ruolo fondamentale per la disciplina del rapporto di lavoro destinata a misurarsi con risorse scarse e richieste di servizi complessi, supportando la dirigenza nella azione per garantire i livelli di servizio pubblico in ragione anche dei carichi di lavoro aggiuntivi, delle riorganizzazioni e delle maggiori esigenze di una società composita e di una collettività più consapevole dei propri diritti.

Tutto ciò premesso e considerato in data

6.10.2021

TRA

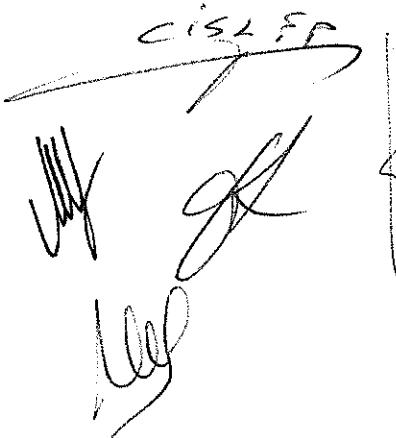
la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si sottoscrive il seguente accordo:






UILFPL




cisl fp

1. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1.1 Il Fondo di cui all'art. 57 del C.C.N.L. 17/12/2020, così come modificato e integrato dalle disposizioni contrattuali, viene utilizzato per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale con qualifica dirigenziale.

2. NUOVA DISCIPLINA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

2.1 Il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato viene costituito annualmente ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2.2 Nel caso di interventi di riorganizzazione, di revisione dei processi di lavoro, potenziamento quali-quantitativo dei servizi, con riflessi sull'assetto delle responsabilità dirigenziali e della relativa complessità gestionale possono essere stanziate ulteriori risorse finanziarie in base alla capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile come previsto dall'art. 57 comma 2 lett. e) del CCNL 17/12/2020.

3. SISTEMA PREMIANTE

3.1 La retribuzione di risultato viene erogata a seguito della verifica e valutazione del raggiungimento degli obiettivi a termini del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 in data 20/05/2019 e successive modificazioni ed integrazioni.

3.2 La retribuzione di risultato dovuta a ciascun dirigente che risulti beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge sarà erogata con richiamo alla tabella allegata al presente accordo, fermo restando che restano comunque erogabili le somme a titolo di risultato per gli obiettivi raggiunti nell'espletamento delle funzioni apicali di Vice Segretario Generale e di Vice Direttore Generale.

4. DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

4.1 Ai sensi dell'art. 30 del CCNL in data 17/12/2020 viene fissata nella misura del 30% del valore medio procapite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, la maggiorazione da riservare ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

4.2 La maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dal comma 1, viene attribuita al 10% del personale con qualifica dirigenziale. Nel caso di parità di punteggi ha precedenza il personale con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.

F.Peggi

Cisl FA

UIL FPL

Sarà attuato il principio di rotazione in modo da consentire a tutti i più meritevoli l'accesso alla differenziazione del merito individuale.

5. VALORIZZAZIONE DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

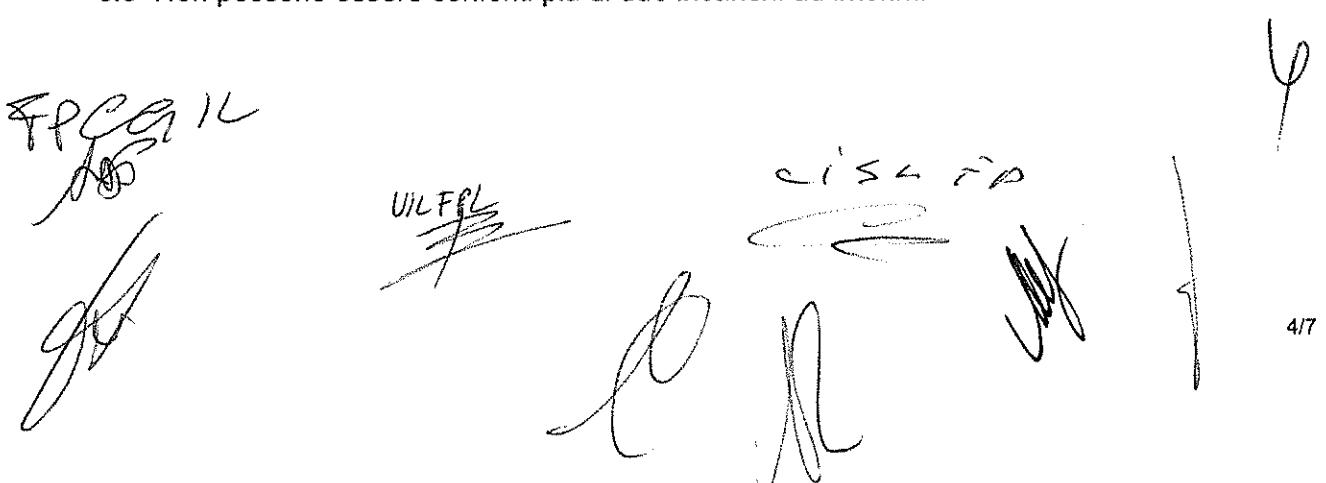
- 5.1 Le parti condividono la necessità di affermare la autonomia e responsabilità della dirigenza riqualificando il rapporto tra dirigenti ed amministratori attraverso la piena e completa utilizzazione dei momenti di condivisione delle strategie e di traduzione delle stesse in obiettivi di gestione.
- 5.2 La Amministrazione Comunale conferma l'impegno di valorizzare il patrimonio professionale della dirigenza promuovendo regole di funzionamento dell'ente finalizzate a supportare l'azione di direzione ed a favorire concretamente la attività manageriale destinandovi congrue risorse.
- 5.3 In particolare, nell'ambito delle competenze regolamentari ed organizzative vanno previsti:
 - i criteri di scelta oggettivi, trasparenti ed in grado di valorizzare le esperienze maturate per il conferimento degli incarichi dirigenziali;
 - le condizioni lavorative che consentano di perseguire con continuità gli obiettivi affidati;
 - un sistema di misurazione e valutazione dei risultati efficace ed oggettivo.

6. INCARICHI AD INTERIM

- 6.1 Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
- 6.2 La percentuale di cui al comma 6.1 è stabilita come segue per ciascuna struttura organizzativa prevista in Macrostruttura:

AREA	30 %
DIREZIONE	30 %

- 6.3 Non possono essere conferiti più di due incarichi ad interim.



FPGAIU
M
UIL FPL
CISL CISL
A A
JJK
4/7

7. PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

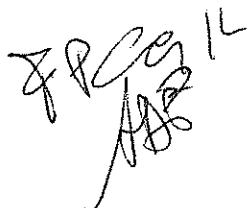
- 7.1 Le parti prendono atto della graduazione (pesatura) delle posizioni dirigenziali con attribuzione di valore della retribuzione di posizione coerente con il nuovo assetto della Macrostruttura organizzativa dell'ente.
- 7.2 Nel caso di significative variazioni nei livelli di responsabilità correlate ad incremento delle funzioni e delle competenze assegnate, dovrà essere rivista la graduazione (pesatura) della singola posizione dirigenziale interessata.
- 7.3 Il percorso di graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali deve essere oggetto di condivisione e coinvolgimento della dirigenza.

8. UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

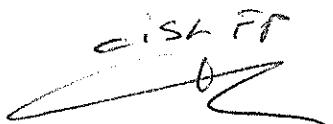
- 8.1 Le parti rinviano a successivo accordo la individuazione della somma derivante dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse ai sensi dell'art. 208 C.d.S., utilizzabili quale incremento del contributo datoriale al Fondo di previdenza complementare o altra forma pensionistica individuale a favore del Dirigente Polizia Locale.

9. VERTENZA PENDENTE

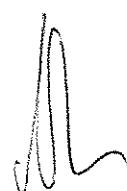
- 9.1 Le parti prendono atto della pendenza della vertenza in merito alla decurtazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato in relazione alle somme a tale titolo destinate ai dirigenti assunti a tempo determinato. La sottoscrizione del presente accordo non pregiudica le rispettive ragioni e/o pretese delle parti in ordine al giudizio pendente.



UILFPL



Cisl FPL



**Allegato a C.C.D.I. Fondo retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza –
Accordo per l'anno 2021 (art. 3)**

Tabella di correlazione

FASCE (per scaglioni)	QUOTA
Da 0 a 5.000	100%
Da 5.001 a 20.000	60%
Oltre 20.000	30%

PRAGL
AF

cisl FP
C

UICPL
P

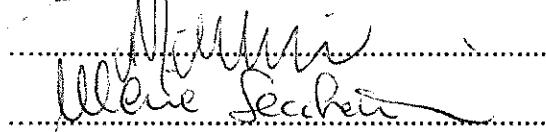
AF

Cisl

Y
I

Verona, 6.10.2021

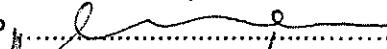
PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE PUBBLICA


.....

.....

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE SINDACALE

Per le Rappresentanze Sindacali Dirigenza:

DIREL ..  ..

CGIL – FP ..  ..

FEDIR ..  ..

Per le OO.SS. Area Dirigenza:

CGIL – FP ..  ..

CISL – FP ..  ..

UIL FPL ..  ..

DIREL ..

FEDIR ..

