

COMUNE DI VERONA

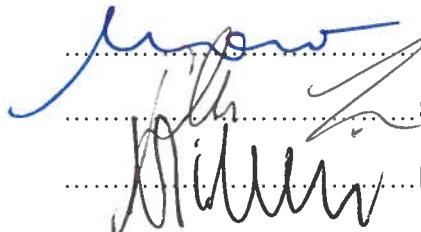
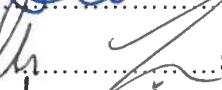
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
AREA DIRIGENZA – ACCORDO ANNO 2022

Premesso che:

- a) in data 01/12/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - Accordo Anno 2022;
- b) in data 18/12/2021 (nota P.G. n. 460153 del 19/12/2021) 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 06/12/2022, in allegato a nota P.G. Comune di Verona n. 442595/2022);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 1234 in data 20/12/2022 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - Accordo Anno 2022.

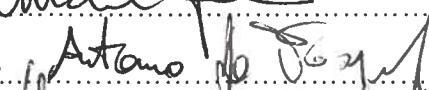
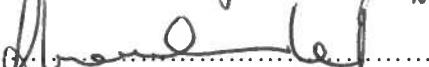
In data **22/12/2022** nella sede del Comune di Verona, Piazza Bra 1 ha avuto luogo la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - Accordo Anno 2022 da parte del Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica:

Delegazione trattante di parte pubblica:

 Direttore Generale (Presidente)
 Segretario Generale (componente)
 Direttore Area Risorse Umane Strumentali *ad interim* (componente)

Delegazione trattante di parte sindacale

Per le Rappresentanze Sindacali Dirigenza:

DIREL 
CGIL – FP 
FEDIR 
CISL - FP 

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

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



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA DIRIGENZA – ACCORDO PER L’ANNO 2022

Ipotesi di accordo sottoscritta in data 01/12/2022
Sottoscrizione definitiva in data 22/12/2022



**Comune
di Verona**

Area Risorse Umane Strumentali

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 01/12/2022

TRA

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

Cisl FP
ULFPL
FP CGIL
ATA

Contratto Collettivo Decentriato Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Accordo anno 2022

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.

2.3 Con il presente Accordo decentrato integrativo le parti a fini riconitori prendono atto:

A. degli interventi di riorganizzazione attivati nell'ente ed approvati con deliberazioni della Giunta Comunale in sede di revisione della Macrostruttura e con riflessi sull'assetto delle responsabilità dirigenziali e della relativa complessità gestionale;

B. del potenziamento quali-quantitativo dei servizi esistenti così come risultanti dai documenti riepilogativi dei processi e degli obiettivi di performance (Piano della Performance/PEG), di sviluppo, innovazione, miglioramento intervenuti nell'ambito dell'ente;

C. del richiamo all'aumento di competenze e responsabilità delle singole posizioni dirigenziali in relazione ai processi di riorganizzazione e di incremento quali-quantitativo dei servizi;

D. degli accresciuti carichi di lavoro conseguenti alla cessazione dal servizio di personale con qualifica dirigenziale derivanti anche dalla applicazione della normativa in materia pensionistica.

3. RIVALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

3.1 Le parti prendono atto e concordano che:

- i rilevanti processi e percorsi di riorganizzazione intervenuti a seguito della approvazione della nuova struttura organizzativa (Delibere della Giunta Comunale n. 496 in data 29 dicembre 2020 e successive modifiche e da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 1071 in data 15/11/2022) unitamente alla

Ulfpl

Contratto Collettivo Decentrativo Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Accordo anno 2022

PP Gazzola

Cisl FP

Ulfpl

JF

AS

AS



significativa riduzione dell'organico dirigenziale hanno comportato in particolare nel corso del 2022 un significativo ampliamento del grado di responsabilità e della capacità gestionale della dirigenza;

- si sono conseguentemente realizzati i presupposti:
 - per la rideterminazione della dotazione organica dirigenziale, prevista dalla Legge 28/12/2015 n. 208 con riorganizzazione delle funzioni dirigenziali;
 - per l'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 26 co. 3 CCNL 23/12/1999 in relazione ai processi di riorganizzazione e di incremento quali-quantitativo dei servizi;

La relativa quantificazione, alla luce dei processi di riorganizzazione, delle accresciute competenze e delle dinamiche assunzionali, viene determinata nel limite dell'anno 2016 in ottemperanza dei vigenti limiti imposti dalla normativa finanziaria.

3.2 Annualmente si procede all'accertamento delle condizioni legittimanti il mantenimento del finanziamento di risorse aggiuntive ex art. 26 co. 3 CCNL 23/12/1999 e per l'eventuale incremento del valore di posizione nel caso di nuovi processi di riorganizzazione che interessino singole funzioni dirigenziali.

4. SISTEMA PREMIANTE

4.1 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. 702 in data 26/07/2022.

4.2 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.

5. DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

5.1 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.

5.2 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.

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

FP CG'12

Contratto Collettivo Accordato Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Anno Accademico 2022

CISL FP

UIL FPL

6. VALORIZZAZIONE DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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.

7. INCARICHI AD INTERIM

7.1 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.

7.2 La percentuale di cui al comma 7.1 è stabilita come segue per ciascuna struttura organizzativa prevista in Macrostruttura:

AREA	30 %
DIREZIONE	30 %

7.3 Non possono essere conferiti più di due incarichi ad interim.

8 PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

8.1 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.

DP CGIL
Uil FPL
Contratto Collettivo Decentrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenziale - Accordo anno 2012

Cisl Fp
5/8



**Comune
di Verona**

Area Risorse Umane Strumentali

8.2 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.

8.3 Il percorso di graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali sarà oggetto di condivisione e coinvolgimento della dirigenza.

UILFPL

Cisl FP

FSI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la Utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Accordo anno 2022

**Allegato a C.C.D.I. Fondo retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza –
Accordo per l'anno 2022 (art. 4)**

Tabella di correlazione

FASCE (per scaglioni)	QUOTA
da 0 a 5.000	100 %
da 5.001 a 20.000	60 %
oltre 20.000	30%

ULFPL

FPAGL

Cisl FP






Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Accordo anno 2022



Comune
di Verona

Area Risorse Umane Strumentali

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di valutazione della performance anno 2022, verrà rappresentata al Nucleo di Valutazione la necessità di definire i criteri per il riconoscimento della retribuzione di risultato relativi ad incarichi dirigenziali non riconducibili a Direzioni.

Verona, 01/12/2022

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE PUBBLICA

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE SINDACALE

Per le Rappresentanze Sindacali Dirigenza:
DIREL
CGIL – FP
FEDIR
CISL – FP

Per le OO.SS. Area Dirigenza:
CGIL – FP
CISL – FP
UIL FPL
DIREL
FEDIR

Stampa del 01/12/2022
File: CCDI – Fondo retribuzione posizione e risultato - Area Dirigenza – Accordo per l'anno 2022

Comune di Verona

Area Risorse Umane 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

zzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

PREVISIONE Utilizzo fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2022

PREVISIONE Utilizzo fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2022	
Fondo risorse stabili	1.546.000,66
Fondo risorse variabili	334.943,50
Totalle Fondo	1.880.944,16
retribuzione posizione*	1.380.000,00
retribuzione di risultato	477.375,33
Compensi professionali avvocatura (art 9 c 6 L 114/2014)	20.000,00
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (art. 60 c 3) - Verona Mercato	3.568,83
Totalle Fondo	1.880.944,16

* Eventuali risorse destinate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia possibile utilizzare integralmente per tali finalità incrementano, per il medesimo anno, le somme destinate a retribuzione di risultato (art. 57, comma 3, CCNL 17/12/2020).

Stampa del 30/11/2022

Pregr.

