



Città di Lissone
Provincia di Monza e della Brianza

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2025-2026
annualità 2025
AREA DIRIGENTI

1

Tra il Comune di Lissone, rappresentato dal S.G. dott.ssa Cosima De Carlo, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, come indicati nelle pagine successive;

Visti:

il CCNL 16/07/2024 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019 – 2021 ed in particolare:

l'art.35 che disciplina le materie rimesse alla contrattazione decentrata integrativa;

La deliberazione G.C. n. 202 del 02/10/2024, con la quale è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Lissone, di cui all'art. 7 comma 3 del CCNL 16/11/2022

L'art. 45 del D. Lgs. N. 30/03/2001 in materia di trattamento economico accessorio del personale dipendente collegato alla performance individuale ed organizzativa;

Vista la deliberazione G.C. n. 191 in data 05/11/2025, con la quale sono stati forniti indirizzi per la costituzione di parte variabile del fondo risorse decentrate e per l'aggiornamento del contratto integrativo 2023/2028 in relazione all'anno 2025;

Richiamata la determinazione n. 1206 del 26/11/2025 di costituzione del fondo risorse decentrate personale dirigente anno 2025;

Atteso che le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacali in data 04/12/2025 hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo relativo al personale dirigente Funzioni Locali del Comune di Lissone – Anno 2025;

Vista la deliberazione GC n. 217 del 10/12/2024 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CDI 2025 del personale dirigente Funzioni locali;

In data 11/12/2025 si conviene e si stipula il presente Contratto Decentrato Integrativo relativo all'area Dirigenti Funzioni Locali del Comune di Lissone – ANNO 2025

Art .1
Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 16.07.2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e disciplina tutte le materie previste dall'articolo 35 del CCNL 16.07.2024.
2. Il presente CCDI ha validità normativa per gli anni 2025, 2026 economico 2025. Le indennità e gli istituti previsti dal presente contratto, eventualmente disciplinati in maniera differente dal precedente accordo, avranno decorrenza dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;

e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.

Art. 2
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 35, c. 1, lett. a)

1. Il Comune di Lissone definisce annualmente, laddove non disposto diversamente, le risorse disponibili per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigenziale dell'Ente.
2. Le parti prendono atto che, con determinazione dirigenziale n. 1206 del 26/11/2025, è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti del Comune di Lissone, per l'anno 2025, ai sensi dell'art. 39 del C.C.N.L. 16 Luglio 2024; l'ammontare complessivo di tale fondo, per l'anno 2025, è di € 217.174,8.
3. Le parti concordano che, in considerazione dell'attuale "pesatura" di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 149 del 26/06/2024 e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta, per l'anno 2025, a € 168.120,00. Per l'anno 2026, sarà determinata all'atto di costituzione in base all'assetto organizzativo dell'Ente e alle posizioni dirigenziali in dotazione
4. Le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo è conforme ai contenuti dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui al comma 3 del succitato articolo del CCNL 17.12.2020 non inferiore al 15%. Pertanto, si riassume qui di seguito il finanziamento, delle due voci retributive accessorie ovvero:
 - o Retribuzione di posizione: € 168.120,00:
 - o Retribuzione di risultato € 49.054,8 (22,60 % del fondo complessivo)
5. E' fatto salvo un diverso assetto dei Settori (e delle fasce collegate al valore delle singole posizioni) a seguito di possibili mutamenti di carattere organizzativo.



6. 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 limitatamente all'eventuale incremento di indennità di risultato ai sensi dell'art. 4 del presente CDI.

Art. 3

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, c. 1, lett. b) e per la liquidazione degli arretrati contrattuali 2019-2021 (art.39)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia e del sistema di valutazione dell'ente, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Fatti salvi eventuali accantonamenti per economie la retribuzione di risultato di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 149 del 26/06/2024 è fissata a decorrere dal 01.07.2024.
3. Alla scadenza degli attuali incarichi dirigenziali, nell'ambito delle risorse annualmente effettivamente disponibili, in concomitanza all'assegnazione degli obiettivi di PEG e considerando la loro quantità e complessità, **la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna posizione dirigenziale è definita in una percentuale tra il 15% il 35% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione in godimento**
4. Gli arretrati contrattuali conseguenti all'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (periodo 2019-2021), al netto della quota volta a finanziare l'incremento della retribuzione di posizione, sono ripartiti in misura proporzionale alle indennità di risultato percepite dai dirigenti in servizio nel medesimo periodo.

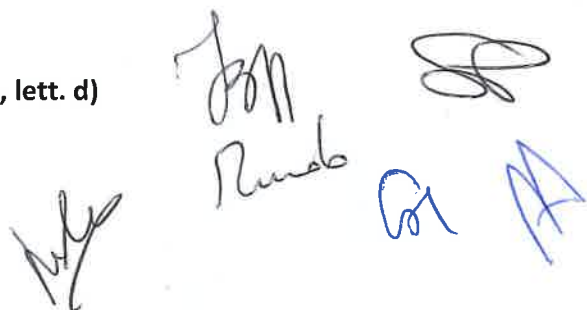
Art. 4

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato per gli incarichi *ad interim* (art. 35, c. 1, lett. c)

1. Per lo svolgimento di incarichi superiori a trenta giorni consecutivi, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente e proporzionalmente al periodo di sostituzione, ai sensi di quanto previsto all'art. 40 comma 1 del CCNL 16.07.2024, un importo pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Tale disciplina si applica anche in caso di frazionamento dell'incarico fra più dirigenti; in tal caso l'integrazione è ripartita dal Segretario Generale fra i dirigenti interessati secondo il peso delle attività ad essi trasferite.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a figura diversa dal Segretario Generale la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

Art. 5

Welfare integrativo (art. 35, c. 1, lett. d)



1. Le parti danno atto che, dalla data di sottoscrizione del presente contratto, verrà attivata, nei limiti di cui al presente articolo e quale azione di welfare integrativo, la copertura con contributi datoriali degli interventi di previdenza complementare Perseo-Sirio (ovvero ad altra forma di previdenza complementare eventualmente già attivata da parte del dirigente interessato) per la parte a carico del dirigente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al precedente comma sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte delle risorse di cui all' art. 57 del CCNL 17.12.2020 nella misura del 2,5% dello stesso. La parte eventualmente non coperta da parte dei benefici di cui al presente articolo resta a carico del dirigente interessato.

Art. 6

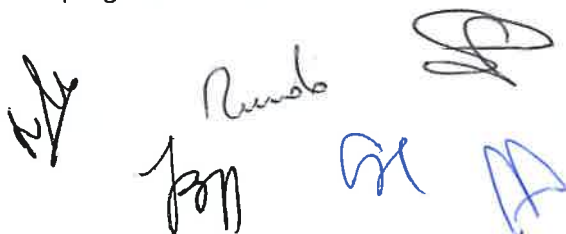
Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge (art. 35, c. 1, lett. e)

1. Rientrano in questo ambito tutti gli istituti che, a qualsiasi titolo, sono indirizzati ad incentivare particolari attività e/o prestazioni del personale dirigente in quanto previsti da specifiche norme di legge in aggiunta alla retribuzione di risultato correlata alla posizione dirigenziale di cui il personale eventualmente interessato è incaricato.
2. Le parti, pur riconoscendo ampia importanza agli istituti incentivanti, ritengono che gli stessi debbano essere coordinati al fine di non creare gravi squilibri nella più generale politica retributiva della dirigenza. A tale scopo concordano che gli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, unitamente alla retribuzione di risultato, non possano superare il 75% del valore della corrispondente retribuzione di posizione. Qualora dall'applicazione del predetto limite si determinassero delle economie sulla retribuzione di risultato annuale di uno o più dirigenti, le stesse costituiscono a tutti gli effetti risorse da utilizzare nell'esercizio, ai sensi delle vigenti clausole della contrattazione collettiva nazionale, per corrispondere la retribuzione di risultato degli altri dirigenti.
3. Poiché le particolari attività o prestazioni incentivate da specifiche disposizioni di legge sono in linea generale comuni a quelle del restante personale dipendente, la loro disciplina trova attuazione nei criteri generali eventualmente già definiti all'interno dell'Ente, con le risorse di cui all'art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17.12.2020.

Art. 7

Personale esonerato dallo sciopero (art. 35, c. 1, lett. f)

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigente del settore risorse umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - Dirigente del settore Affari generali limitatamente agli adempimenti elettorali;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.



2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 8

Clausola di salvaguardia (art. 35, c. 1, lett. g)

1. Le parti danno atto che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente a cui venga conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 17.12.2020, pari all'80% della posizione connessa al precedente incarico.
2. La clausola di salvaguardia si applica a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente, dando atto che nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, comma 3, del CCNL 17.12.2020
3. Il differenziale di cui al presente articolo deve trovare copertura nelle risorse di cui all'art. 2 del presente CCDI, fatto salvo quanto comunque previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020.
4. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito: a) della naturale scadenza dell'incarico precedente; b) di valutazione negative della *performance* accertata nelle modalità disciplinate dal Sistema di valutazione dell'Ente e dalle norme contrattuali vigenti.

Per l'Amministrazione:

Il Presidente della delegazione di parte
pubblica

S.G. Dott.ssa Cosima De Carlo



Per le Organizzazioni territoriali:

CGIL FP



CISL FPS



UIL FPL

