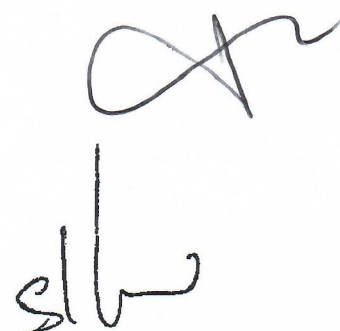




**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER LA DIRIGENZA**

INDICE

Art. 1 - <i>Finalità</i>	pag.	3
Art. 2 - <i>Ambito e validità</i>	»	3
Art. 3 - <i>Relazioni sindacali</i>	»	3
Art. 4 - <i>Interpretazione autentica</i>	»	4
Art. 5 - <i>Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero</i>	»	4
Art. 6 - <i>Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing</i>	»	4
Art. 7 - <i>Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro</i> ..	»	5
Art. 8 - <i>Retribuzione di posizione e di risultato</i>	»	5
Art. 9 - <i>Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata</i>	»	5
Art. 10 - <i>Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge</i>	»	6
Art. 11 - <i>Incarichi ad interim e di responsabile anticorruzione e/o per la trasparenza</i>	»	6
Art. 12 - <i>Assicurazioni e tutela legale</i>	»	6
Art. 13 - <i>Orario di lavoro</i>	»	7
Art. 14 - <i>Lavoro agile o smartworking</i>	»	7
Art. 15 - <i>Determinazione della indennità di risultato</i>	»	7
Art. 16 - <i>Differenziazione della indennità di risultato</i>	»	7
Art. 17 - <i>Piani di welfare integrativo</i>	»	7
Art. 18 - <i>Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia</i>	»	8
Art. 19 - <i>Verifica dell'applicazione del contratto</i>	»	8



Handwritten signature and initials, possibly 'slb', located in the bottom right corner of the page.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA

Art. 1 *Finalità*

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali, con particolare riferimento a quello stipulato il 17 dicembre 2020.

Art. 2 *Ambito e validità*

1. Il presente accordo è formulato ai sensi del CCNL 17 dicembre 2020 dell'area della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente contratto avrà durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001 sulle materie oggetto di contrattazione integrativa indicate dall'art. 45 del CCNL 2016/2018; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi. Le parti sono impegnate alla revisione del presente contratto subito dopo la stipula del CCNL del triennio 2016/2018. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI in attuazione del CCNL del triennio 2019/2021 e fino a quando non vengano modificati da altro CCDI.
3. Il presente CCDI recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
4. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato, per questi ultimi rimane ferma per come disposto dal D.Lgs. n. 267/2000 la possibilità di dare corso ad un trattamento economico integrativo ad personam.
5. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.
6. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale, fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.
7. Il presente contratto si applica negli enti in cui sono in servizio almeno 3 dirigenti.

Art. 3 *Relazioni sindacali*

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.



2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 5

Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:
 - a) Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
 - b) Polizia Municipale: Comandante nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;
 - c) Servizi del personale: Dirigente del servizio per l'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese.
2. Fermo restando quanto sopra, il Segretario generale può disporre ulteriori esenzioni per assicurare la continuità di servizi pubblici essenziali.

Art. 6

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di



discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.
4. L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 7

Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.
2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.
3. L'Amministrazione Comunale intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.
4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

Art. 8

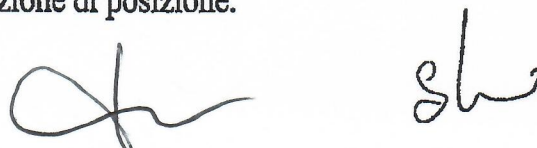
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.
2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.
3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento una tantum della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.
4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Art. 9

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è ripartito per il 70% per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 30% per il finanziamento della indennità di risultato (garantendo comunque almeno il 15% al finanziamento della indennità di risultato).
2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, tra cui si ricordano la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo e la incentivazione della mobilità territoriale. Al finanziamento degli stessi sono destinati prioritariamente i risparmi che si sono determinati e, per la quota eccedente, si provvede con una decurtazione delle somme destinate alla retribuzione di posizione.



3. Il Fondo è tagliato del 2,5%, dopo avere destinato le risorse destinate alla incentivazione della retribuzione di risultato, e tali risorse sono destinate al finanziamento dei piani di welfare integrativo.

Art. 10

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. I dirigenti cui sono erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge in misura superiore ad € 5.000,00 nel corso dell'anno, hanno una decurtazione pari al 5% della retribuzione di risultato, somma che viene destinata all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti.
2. Ai dirigenti della polizia locale può essere erogata come maggiorazione della retribuzione di risultato, sulla base delle disposizioni dettate dall'ente, una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per le violazioni al codice della strada a condizione che siano assegnati obiettivi aggiuntivi. Tali compensi sono soggetti ai vincoli di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 11

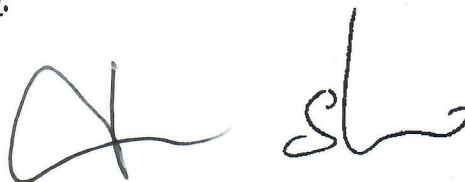
Incarichi ad interim o di responsabile anticorruzione e per la trasparenza

1. Per la remunerazione degli incarichi c.d. ad interim, i quali siano stati formalmente affidati in coerenza con l'ordinamento interno dell'Ente, si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità utilizzando la retribuzione di risultato dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della indennità di risultato nella misura del 30%.
2. Per la remunerazione dell'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza conferito ad un dirigente dell'ente si dà corso ad una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% di quella spettante.

Art. 12

Assicurazioni e tutela legale

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dirigente e dal servizio "Contenzioso" a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1 sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
5. Il Comune provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.



Art. 13
Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.
2. E' obbligo dei dirigenti di segnalare la presenza in servizio attraverso il sistema di rilevazione con badge identificativo.

Art. 14
Lavoro agile o smartworking

1. I dirigenti possono collocarsi in lavoro agile o smartworking per un periodo massimo non superiore a 2 giorni per settimana, previa intesa con il Segretario ed informati il Sindaco e l'assessore di riferimento. Durante tale periodo continuano a svolgere le proprie attività di direzione e coordinamento, in particolare delle risorse umane assegnate e devono essere connessi con l'ente.
2. Per i periodi di collocamento in lavoro agile o smartworking non spettano compensi aggiuntivi, neppure a titolo di rimborso delle spese telefoniche o energetiche, e non si producono conseguenze sul trattamento economico accessorio.

Art. 15
Determinazione della indennità di risultato

1. La misura della indennità di risultato è determinata nel seguente modo:
 - 10% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 51 e 65 punti;
 - 15% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 65,1 e 75 punti;
 - 20% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 75,1 e 85 punti;
 - 25% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 85,1 e 95 punti;
 - 30% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio superiore a 95 punti.

Art. 16
Differenziazione della indennità di risultato

1. Nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5, una quota di dirigenti pari al 20%, con arrotondamento aritmetico, riceverà una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale somma viene ridotta al 20% nel caso di destinazione ad obiettivi riferiti all'attività dell'ente nel suo insieme.

Art. 17
Piani di welfare integrativo

1. L'ente destina, nel tetto delle somme destinate allo stesso scopo nell'anno 2019, specifiche risorse per i piani di welfare integrativo. Tali risorse sono incrementate con un taglio del 2,5% del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, dopo averne destinato le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione. Tali risorse possono essere incrementate di una parte delle somme derivanti da proventi delle sanzioni per le inosservanze del codice della strada.



Art. 18

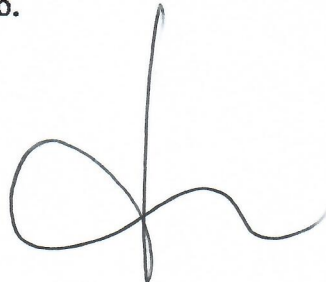
Criteria per l'applicazione della clausola di salvaguardia

1. Ai dirigenti cui viene conferito, a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca, un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore è riconosciuto un differenziale nella seguente misura:
 - stessa indennità di posizione fino alla scadenza naturale dell'incarico;
 - riduzione di 1/3 nel primo anno successivo;
 - riduzione di 2/3 nel secondo anno successivo.
2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine dei risparmi che si siano eventualmente determinati e un taglio in misura proporzionale delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 19

Verifica dell'applicazione del contratto

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.



Elferaffi