

COMUNE DI SCANDICCI

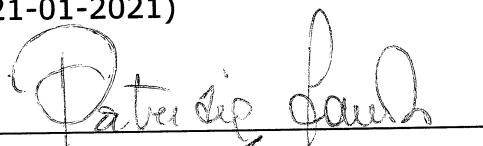
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO area della dirigenza parte normativa triennale e parte economica 2021

Oggi. **20 dicembre 2021**, in Scandicci

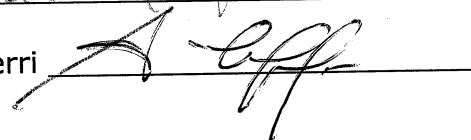
- a seguito di esperimento delle procedure di controllo previste: dall'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. comparto Regioni - Autonomie locali Area della Dirigenza del 23/12/1999; dagli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165; sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento economico accessorio;
- vista l'autorizzazione, espressa dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 200 del 16-12-2021, conferita alla delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo - area della Dirigenza;

- per la parte datoriale (delibera G.C. n. 2 del 21-01-2021)


Presidente Segretario Generale, Patrizia Landi



Componente resp. P.O. Risorse Umane Antonio Capoferri



- per le Organizzazioni Sindacali:

- FP CGIL Provinciale 

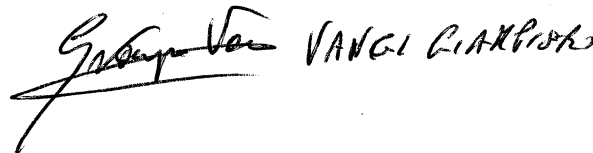
GIOVANNI FANO

- CISL FP Provinciale

- UIL FPL Provinciale 

BASSI ANGELO

DIRCOL TERRITORIALE



.....

.....

.....

sottoscrivono la seguente "Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area dirigenza - Normativo triennale ed Economico 2021"

Indice

TITOLO I
Disposizioni generali e relazioni sindacali

Capo I
Oggetto, applicazione, durata e decorrenza

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza ed efficacia

Capo II
Relazioni Sindacali

Art. 4 - Relazioni sindacali

Art. 5 - Interpretazione autentica

TITOLO II
ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6 - Criteri destinazione risorse alla retribuzione di posizione e risultato

Art. 7 - Criteri per la differenziazione della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL)

Art. 8 - Incarico ad interim (art. 58 CCNL)

Art. 9 - Incentivazione specifiche e retribuzione di risultato (art. 59 e 60 CCNL)

Art. 10 - Posizione dirigenziale esonerata dallo sciopero

Art. 11 - Clausola di salvaguardia economica (art. 31 CCNL)

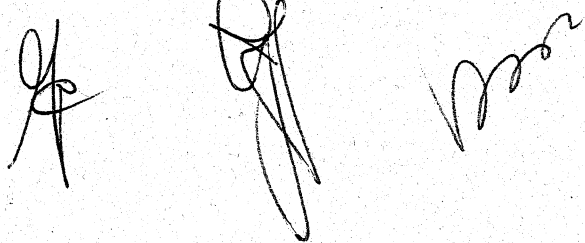
Art. 12 - Trattamento economico personale in distacco sindacale (art. 61 CCNL)

Art. 13 - Welfare integrativo (art. 32 CCNL)

Art. 14 - Clausole Finali

ALLEGATI:

Allegato A - Criteri per la destinazione del Fondo per retribuzioni di posizione e di risultato anno 2021.



TITOLO 1

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

CAPO 1

Oggetto, applicazione, durata e decorrenza

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti "CCDI" o "contratto") disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dal CCNL Area Dirigenza Enti Locali del 17/12/2020.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dal CCNL.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o comunque inserito nell'organico dell'ente.

2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati, salva diversa specifica indicazione prevista dal CCDI stesso.

Art. 3 - Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il contratto ha durata triennale (2021-2023) e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020.

2. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salvo diversa specifica prescrizione indicata nei singoli articoli.

3. Le disposizioni di cui al presente contratto conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente.

CAPO II

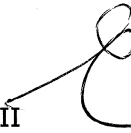
Relazioni Sindacali

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Per il sistema delle relazioni sindacali si fa esplicito rinvio a quanto stabilito nel Titolo II Capo I del CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali del 17-12-2020.

Art. 5 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui



applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla data di constatazione, ovvero dalla richiesta formulata da una delle parti che hanno sottoscritto il contratto, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso è necessario formalizzare la richiesta di convocazione alla delegazione o controparte fornendo sintesi o breve descrizione di eventi e/o elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II

ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6 – Criteri destinazione risorse alla retribuzione di posizione e risultato

1. I criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sono annualmente approvati con apposito accordo;

2. La quota di risorse del fondo da destinare alla retribuzione di risultato non può comunque essere inferiore al 15% delle complessive risorse del fondo annuale;

3. Per l'anno 2021 le risorse sono destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato nella misura 82% alla retribuzione di posizione e del 18% alla retribuzione di risultato, come specificatamente esposto nell'Allegato a) al presente contratto.

4. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 11 del presente contratto.

5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 11 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

6. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 7 - Criteri per la differenziazione della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL)

1. In base a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL a valere sulle risorse annualmente destinate alla remunerazione del risultato, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio della retribuzione di risultato annua individuale.

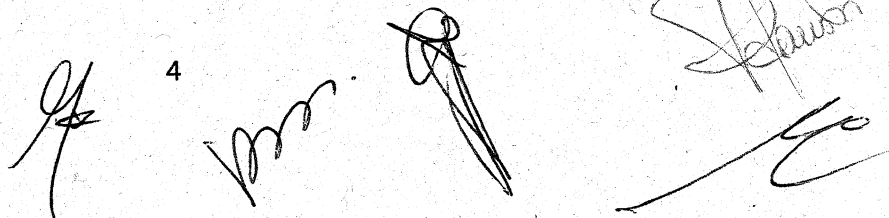
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al 10% del personale di qualifica dirigenziale, con arrotondamento all'unità in caso di valore superiore a 0,5, e comunque almeno ad una unità di personale.

3. La maggiorazione è riproporzionata in caso di prestazione lavorativa per periodi inferiori all'anno in caso di nuova assunzione, anche per mobilità, dimissioni volontarie o collocamento in quiescenza.

4. La maggiorazione è attribuita al personale di qualifica dirigenziale che, in base al vigente sistema di valutazione individuale, ha conseguito il punteggio di valutazione più elevato. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- media più elevata delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- non aver mai percepito la maggiorazione;
- sorteggio casuale.

4



5. L'applicazione dei suddetti criteri per la differenziazione della retribuzione di risultato entra in vigore a far data dal 01/01/2021.

Art. 8 - Incarico ad interim (art. 58 CCNL)

1. In presenza di formale affidamento di incarichi ad interim per la copertura di altre posizioni dirigenziali temporaneamente prive di titolare e/o per l'affidamento dell'incarico di responsabile della corruzione e della trasparenza, limitatamente al periodo di copertura della ulteriore posizione viene attribuito, a titolo di incremento della retribuzione di risultato, un compenso pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione temporaneamente ricoperta.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per un periodo pari o superiori a quaranta giorni di servizio effettivo.

Art. 9 - 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:

| Entità dei compensi ed incentivi di legge | Quota abbattimento dei compensi legati retribuzione di risultato |
|--|---|
| Oltre 5.000 e fino a 8.000 euro | 25% |
| Oltre 8.001 e fino a 13000 euro | 35% |
| Oltre 13.000 euro | 50% |

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

Art. 10 - Posizione dirigenziale esonerata dallo sciopero

1. Il presente articolo disciplina le modalità per garantire le prestazioni minime indispensabili nei seguenti servizi essenziali nell'Area Funzioni Locali:

- stato civile e servizio elettorale;
- igiene, sanità ed attività assistenziali;
- attività di tutela della libertà personale e della sicurezza pubblica;
- servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- servizi del personale;
- servizi culturali.
- Protezione civile

2. Il contingente di dirigenti esonerato dallo sciopero è stabilito con programmazione semestrale da parte del Segretario Generale, il quale provvederà a garantire la presenza in servizio di almeno due dirigenti scelti a rotazione di cui uno almeno tecnico.

Art. 11 - Clausola di salvaguardia economica (art. 31 CCNL)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 31 c. 2 del CCNL 17-12-2020 la percentuale di copertura della posizione iniziale è fissata nel 50%. La copertura della spesa di cui al presente

istituto è definita in base alle risorse disponibili ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17-12-2020 fatto salvo quanto previsto dallo stesso art. 57 c. 3.

2. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui all'art.31 comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 12 – Trattamento economico personale in distacco sindacale (art. 61 CCNL)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 61 c. 1 lett. b) la percentuale è fissata nel 60% della retribuzione di posizione specificatamente percepita nell'ultimo anno solare precedente il distacco sindacale, esclusi compensi correlati ad incarichi ad interime e/o aggiuntivi previsti da norme di legge.

Art. 13 – Welfare integrativo (art. 32 CCNL)

1. Le parti prendono atto che al momento non sono destinate risorse al welfare integrativo.
2. Le parti si dichiarano disponibili, nei limiti delle risorse previste ai sensi dell'art. 32 c. 2 del CCNL, alla definizione di eventuali proposte, di criteri e piani per l'attivazione dell'istituto.

Art. 14 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati 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 non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Allegato A - Criteri per la destinazione del Fondo per retribuzioni di posizione e di risultato anno 2021.

Le parti concordano nella seguente destinazione delle risorse del Fondo anno 2021:

| anni di riferimento | Anno 2021 |
|-------------------------------------|-------------------|
| Descrizione | Euro |
| Per retribuzione di posizione | 183.500,00 |
| Arretrati retribuzione di posizione | 4.778,85 |
| Per retribuzione di risultato | 40.936,03 |
| Totale destinazioni | 229.214,88 |
| tale risorse non destinate | 0,00 |

3. Le parti concordano che eventuali ulteriori economie dal fondo 2021, perché non utilizzate e/o non diversamente destinate ad altri istituti, come previsto nell'art. 6 del presente contratto, saranno utilizzate, ai sensi degli art. 57 comma 3 del CCNL 17-12-2020, ad incremento della retribuzione di risultato dell'anno corrente. Eventuali ulteriori economie non utilizzabili nell'anno corrente saranno destinate ad incremento "una tantum" del Fondo

dell'anno successivo.

4. La retribuzione di risultato 2021, verrà erogata con riferimento all'attuale metodologia operativa del sistema misurazione e valutazione della performance approvata con la delibera GC n. 71 del 26-04-2017.

Il presente contratto decentrato integrativo si compone in n. 7 pagine (inclusa la presente).

