



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021/2023
- AREA DIRIGENTI -


Dato atto che:

- in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'area Funzioni locali per il triennio 2016-2018;
- in data 28.11.2022 è stata sottoscritta da Amministrazione e Organizzazioni sindacali l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2021/2023 del personale dell'area dirigenziale;
- tale preintesa è stata inviata al Collegio dei Revisori dei Conti corredata dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria del Segretario Generale; a seguito di ciò il Collegio dei Revisori in data 20.12.2022 ha attestato la compatibilità delle disposizioni previste dall'ipotesi di accordo suddetto con la contrattazione nazionale e con le norme in materia di limiti alla spesa di personale;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 343 del 27.12.2022 ha autorizzato il Segretario Generale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo sopra richiamato;

tra il COMUNE DI SAN GIULIANO TERME e le sotto indicate ORGANIZZAZIONI SINDACALI viene sottoscritto definitivamente il presente contratto decentrato integrativo - area dirigenziale - per il triennio 2021/2023.

Per delegazione trattante di parte pubblica: Il Segretario Generale 
(Dott.ssa Paola Maria La Franca)

Il Dirigente Dott. David Gay 
Avvocato Aldo Fanelli

Per i Rappresentati Territoriali OO.SS.: DIREL 

INDICE

Art. 1 - Finalità.....	pag.	2
Art. 2 - Ambito e validità.....»		2
Art. 3 - Relazioni sindacali..... »		2
Art. 4 - Interpretazione autentica.....»		2
Art. 5 - Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da ga- garantire in caso di sciopero.....»		3
Art. 6 - Retribuzione di posizione e di risultato		3
Art. 7 - Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata		3
Art. 8 - Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge..... »		3
Art. 9 - Incarichi ad interim e di responsabile anticorruzione e/o per la trasparenza..... »		4
Art. 10 - Determinazione della indennità di risultato		4

Art. 11 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia»	4
Art. 12 – Revisione del contratto	4
Art. 13 – Rinvio	4
Art. 14 – Verifica dell'applicazione del contratto	4

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 funzioni 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 Funzioni locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente contratto avrà durata per il triennio 2021/2023; 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. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI in attuazione del CCNL del triennio 2016/2018 e/o fino a quando non vengano modificati da altro CCDI.
3. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
4. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale ai sensi dell'art. 45 comma 1 lettera a) del CCNL.
5. Il presente contratto si applica integralmente nel caso in cui siano 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:
 - 1) 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;
 - 2) Polizia Municipale: Comandante nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;
 - 3) 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

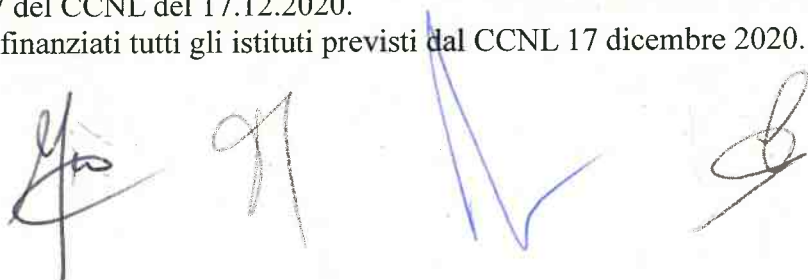
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Il Comune di San Giuliano Terme destina € 53.309,07 alla retribuzione di posizione ed € 16.803,88 alla retribuzione di risultato.
2. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
3. 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.
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.
5. Si allegano le determinazioni di costituzione del Fondo 2021/2022

Art. 7

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata

1. Per l'anno 2021 e 2022 il fondo per la contrattazione decentrata è ripartito per € 53.309,07 alla retribuzione di posizione ed € 16.803,88 alla retribuzione di risultato, rispettando la percentuale minima prevista dall'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.
2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17 dicembre 2020.



Art. 8

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 all'importo della retribuzione di posizione, hanno una decurtazione pari al 15% della retribuzione di risultato, somma che viene destinata all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti.

Art. 9

Incarichi ad interim e/o di responsabile anticorruzione e per la trasparenza

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo corrispondente al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

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 15% di quella spettante.

Art. 10

Determinazione della indennità di risultato

1. La misura dell'indennità di risultato è determinata sulla base delle disposizioni regolamentari vigenti, a seguito della valutazione degli obiettivi raggiunti e di comportamenti organizzativi e operativi.

Art. 11

Criteri 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 riconosciuto e' 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. 12

Revisione del Fondo

1. Le parti concordano che nell'anno 2023 ci si impegna a ricostituire il Fondo al fine di determinare l'esatto calcolo 2015 per sopperire all'errata sottostima del Fondo della dirigenza

Art. 13

Rinvio

Le parti rinviando al CCNL per tutte le parti non previste dal presente decentrato, ivi compreso l'art. 13 che riguarda l'orario di lavoro e conseguentemente si chiede la rettifica degli atti di organizzazione.

Art. 14

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.

San Giuliano Terme, 30 dicembre 2022

Per delegazione trattante di parte pubblica: Il Segretario Generale
(Dott.ssa Paola Maria La Franca)

Il Dirigente Dott. David Gay
Avvocato Aldo Fanelli

Per i Rappresentati Territoriali OO.SS.: DIREL

