

CITTA' DI IVREA

Città Metropolitana di TORINO

PREINTESA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

(ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'Area "Funzioni Locali" 2016-2018 del 17/12/2020)

PARTE NORMATIVA ANNI 2021-2023

per il personale dirigente del Comune di Ivrea

***Il testo della preintesa del C.C.D.I. è stata firmata
in data 5 novembre 2021 dalla delegazione trattante***



SOTTOSCRIZIONE DELLA PREINTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno **2021** il giorno **5**, del mese di **NOVEMBRE** alle ore **11**, si è svolto in modalità telematica tramite videoconferenza, l'incontro tra le Delegazioni trattanti di parte Pubblica e Sindacale, composte come previsto dall'art. 7 del CCNL del 17/12/2020.

1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

IL PRESIDENTE: CAPO Barbara Vittoria
IL DIRIGENTE: VIGLIERMO BRUSSO Anna

2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

LE STRUTTURE TERRITORIALI, composte dai sigg.:
CGIL FP - TORSELLO Consuelo
DIREL - PASTRONE Giancarlo

Le Delegazioni trattanti, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 17/12/2020, SOTTOSCRIVONO la PREINTESA del CCDI sulla parte normativa anni 2021/2023.

Il presente verbale è firmato digitalmente dalla Delegazione trattante presente e inviato a tutti i partecipanti (i quali sottoscrivono l'atto digitalmente).

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE PUBBLICA
Barbara Capo
Annalifermo Brusso
.....
.....
.....

LA DELEGAZIONE SINDACALE
.....
.....
.....
.....

INDICE

Disposizioni preliminari	Pag. 4
Art. 1 Costituzione della delegazione trattante	Pag. 5
Art. 2 Vigenza e sfera di applicazione	Pag. 5
Art. 3 Interpretazione Autentica	Pag. 6
Art.4 Retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti	Pag. 6
Art. 5 Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti	Pag. 7
Art. 6 Sostituzione del dirigente - incarichi ad interim	Pag. 7
Art. 7 Personale esonerato dallo sciopero	Pag. 7
Art. 8 Trattamento economico del personale in distacco sindacale	Pag. 8
Art. 9 Clausola di salvaguardia	Pag. 8
Art. 10- Norme finali	Pag. 8

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalle strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 17/12/2020.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs.. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

- 1- Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- 2- Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni all'organo revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa e quella tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009). Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica

alla sottoscrizione del contratto. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

- 3- Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 17/12/2020 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Segretario Generale (Presidente)

Dirigente dell'Area Sviluppo economico e risorse finanziarie (componente).

La delegazione trattante potrà, a secondo delle materie oggetto di esame, essere integrata di volta in volta da funzionari eventualmente interessati.

Per la parte sindacale:

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

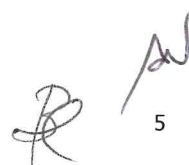
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dirigente del Comune, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula dello stesso, fatta salva diversa applicazione indicata nei singoli articoli.

2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

3. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

4. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.



5

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato vengono confermate come da precedenti contratti. Tali risorse sono incrementate ai sensi dell'art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020.
2. L'incremento di cui al precedente comma 1, in applicazione dell'art. 54 del CCNL 19.12.2020, viene destinato per un importo annuo lordo, comprensivo di tredicesima, pari a € 409,50 a retribuzione di posizione ed il residuo a retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance, secondo la metodologia di valutazione vigente, conseguita dal dirigente, tenuto conto del periodo lavorato nel corso dell'anno.
4. L'importo della retribuzione di risultato sarà pari ad almeno il 15,00% del valore economico della retribuzione di posizione di pertinenza.
5. Successivamente all'individuazione della retribuzione di risultato nella misura di cui al punto precedente e ove vi siano ancora risorse disponibili nel fondo, è prevista l'attribuzione, ai sensi dell'art. 30 CCNL, per una quota limitata di dirigenti (individuata in n. 1 dirigente) che consegua la valutazione più elevata e, in ogni caso, rientrante nella soglia tra il 98% ed il 100% come punteggio ottenuto, di una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Ai fini del calcolo del valore medio pro capite, l'importo delle risorse complessivamente in concreto erogate al finanziamento della retribuzione di risultato secondo quanto definito al punto precedente sono suddivise per il numero di dirigenti in servizio nell'anno di riferimento. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità: 1) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni precedenti; 2) anzianità di servizio in qualità di Dirigente all'interno del pubblico impiego; 3) anzianità anagrafica.
6. In subordine alle attribuzioni di cui ai punti precedenti e qualora vi siano ancora disponibilità del fondo o di economie sul fondo derivanti da posizioni non coperte, nonché nel caso in cui non venga attribuita la quota di cui al punto 5, la percentuale di cui al punto 4 è elevabile sino al 25% della posizione di retribuzione di pertinenza.
7. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non utilizzate sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.



8. Le somme destinate alla retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove risultassero somme non spese le stesse incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza.

Art. 5 - Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza è destinato in misura pari ad almeno il 15% a retribuzione di risultato, percentuale elevabile fino al 25% delle medesime risorse in caso di disponibilità del fondo.

2. La parte restante è destinata a retribuzione di posizione.

Art. 6 - Sostituzione del dirigente - incarichi *ad interim*

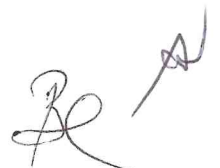
1. In caso di affidamento *ad interim* degli incarichi di direzione di Area vacanti, la retribuzione di risultato del dirigente è integrata da un importo pari al 25% della retribuzione di posizione stabilita per l'Area oggetto dell'incarico *ad interim*.

Art. 7 Personale esonerato dallo sciopero

Ai sensi della L. 146/1990 e degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal Diritto di sciopero:

- Dirigente dell'Area amministrativa, servizi generali e personale, con riguardo agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni dal 10 al 20 di ogni mese;
- Dirigente dell'Area Tecnica in relazione alle strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni;
- Dirigente dell'Area sviluppo economico e risorse finanziarie, in relazione alle strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni;
- Dirigente dell'Area servizi alla persona e innovazione, in relazione alle strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni;

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



Art. 8 Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone ai sensi dell'art. 61 CCNL 17/12/2020:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* e RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia della retribuzione in una percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Ai sensi dell'art. 61, comma 3, CCNL il trattamento viene erogato al 100% con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 9 - Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 CCNL prevede al comma 1 che nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

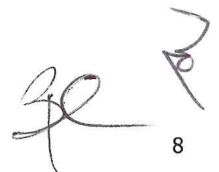
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 70% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3 del medesimo art. 31.

3. Ai sensi dell'art. 31, comma 5, l'onere per i differenziali di posizione è posto a carico del fondo di cui all'art. 57 e le risorse a copertura del conseguente onere sono quelle eventuali destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

Art. 10 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti accordi di concertazione. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

2. A seguito di modifiche del quadro normativo nazionale di riferimento che abbiano riflessi su materie rimesse alla contrattazione integrativa, le parti definiranno, nell'ambito di una specifica sessione negoziale, le necessarie modifiche o integrazioni del presente contratto collettivo integrativo.



8