IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) DEL PERSONALE DIRIGENTE PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2021-2023 E PER L' ANNUALITA' ECONOMICA 2021.

Il giorno tredici dicembre 2021 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigente per il triennio normativo 2021-2023, in attuazione del CCNL 17/12/2020.

Il presente contratto disciplina anche l'annualità economica 2021.

Per la Parte Pubblica:

Il Presidente Dott.ssa Serena Bolici

Rappresentanti delle OO.SS.:

Dott. Giancarlo Pastrone – DIREL PIEMONTE

Sommario

Art. 1 Ambito di applicazione e durata 3

Art. 2 Relazioni sindacali 3

Art. 3 Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020) 4

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020) 4

Art. 5 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (Art. 30 del CCNL 17.12.2020) 5

Art. 6 Incarichi ad interim (Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020) 5

Art. 7 Welfare integrativo (Art. 45, comma 1, lett. d), e 32 del CCNL 17.12.2020) 5

Art. 8 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020) 6

Art. 9 Disposizioni in caso sciopero (Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020) 6

Art. 10 Trattamento economico del personale in distacco sindacale (Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020) 7

Art. 11 Lavoro Agile 7

Art. 12 Interpretazione autentica 8

Art. 13 Clausole finali 8

Allegato 1 - Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dirigente per l'annualità economica 2021 9

Richiamati:

- il D.lgs. 30.03.2001, n. 165 s.m.i.;

- il D.lgs. 27.10.2009, n. 150 s.m.i.;

il CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali – triennio 2016-2018 siglato 17.12.2020 e i precedenti CCNL della pre-esistente Area II della Dirigenza Regioni e autonomie locali, ove compatibili e non sostituiti con le previsioni del citato CCNL 17.12.2020.

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto si applica al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Biella, con rapporto di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

2. Il CCI ha validità per il triennio 2021/2023 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di CCNL. In questo caso è eterointegrato e sostituito di pieno diritto nelle sue parti incompatibili con le fonti di regolazione con cui confligge.

3. Il presente contratto può essere annualmente modificato a seguito della contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

4. Per quanto non disciplinato dal presente contratto si applicano le disposizioni del CCNL del 17.12.2020.

Art. 2 Relazioni sindacali

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire, anche oltre le formali relazioni sindacali, corretti rapporti basati su collaborazione, confronto e dialogo costruttivo.

2. Le parti concordano, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001 e dal Titolo II della Sezione II- Dirigenti- del CCNL 17.12.2020, di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti.

3. Nello svolgimento delle relazioni sindacali è possibile l'utilizzo di modalità telematiche; la parte pubblica si impegna a mettere a disposizione la documentazione con congruo anticipo in attuazione dei principi citati al comma precedente.

Art. 3 Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le parti convengono che la quota del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato da destinare a quest'ultima corrisponde all'importo che residua all'esito degli atti organizzativi definiti dall'ente che individuano le retribuzioni di posizione dei dirigenti incaricati della responsabilità dei Settori, fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell'art. 57 del CCNL (in relazione alla percentuale minima del 15%).

2. Il valore percentuale è soggetto a variazione annuale nell'ambito della sessione di contrattazione di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL in ragione di specifiche esigenze organizzative dell'Ente derivanti dalle politiche di programmazione politica, funzionale e gestionale adottate con specifici atti o delibere.

3.La percentuale è altresì soggetta a variazione annuale per consentire la piena fruizione degli istituti contrattuali di salvaguardia e valorizzazione delle posizioni di lavoro dirigenziali previste e assegnate per il funzionamento dell'Ente previste dal CCNL del 17/12/2020.

4.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 al riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1.L'erogazione della retribuzione di risultato potrà avvenire solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, e all'esito del processo di valutazione, come definito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e nel rispetto delle previsioni del Titoli II e III del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2.La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può superare la misura massima dell'60% della retribuzione di posizione fascia più alta attribuibile.

Art. 5 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. Tale incremento è attribuito al dirigente in servizio presso l'Ente, che ha ottenuto una valutazione superiore ad almeno 960 punti.

4. In caso di parità, la priorità sarà data al dirigente con la media delle valutazioni della performance individuale più elevata conseguite nei due anni antecedenti.

5. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

6. Nel caso in cui residuino in tutto o in parte le risorse destinate alla maggiorazione di cui al presente articolo, queste permangono nella quota di fondo da destinare al risultato e sono ripartire tra tutto il personale dirigente.

Art. 6 Incarichi ad interim
(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020)

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 in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2.Nel caso di affidamento di più incarichi ad interim, il valore economico è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale ricoperta.

3.La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da erogare, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e in ogni caso corrisposta per incarichi ricoperti per un periodo pari o superiori a trenta giorni di servizio effettivo.

Art. 7 Welfare integrativo
(Art. 45, comma 1, lett. d), e 32 del CCNL 17.12.2020)

1. Per quanto riguarda il "Welfare integrativo" le parti si riservano la possibilità di aprire una trattativa per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale qualora si rendessero disponibili delle risorse ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del medesimo CCNL, ferme restando per il 2021 le

destinazioni vigenti della quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992.

Art. 8 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. 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'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 i seguenti criteri:

- di importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 60% di quella connessa al precedente incarico, se la durata residua del precedente incarico era inferiore o pari a sei mesi;

- di importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 65% di quella connessa al precedente incarico, se la durata residua del precedente incarico era tre sei e dodici mesi;

- di 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, se la durata residua del precedente incarico era superiore ai dodici mesi.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

4. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno.

Art. 9 Disposizioni in caso sciopero (Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai sensi della legge 12.06.1990 n. 146 in caso di sciopero sono esonerati i Dirigenti titolari delle seguenti funzioni:

- lavori pubblici e manutenzione patrimonio, scuole e rete stradale, compreso servizi di sgombero neve;

- viabilità e trasporti;

- status giuridico ed economico del personale, limitatamente alle scadenze di legge;

- servizi finanziari, limitatamente alle scadenze di legge;

- servizi informatici;

- polizia municipale;

- protezione civile.

- servizio elettorale, limitatamente alle scadenze previste nel procedimento elettorale o referendario.

Art. 10 Trattamento economico del personale in distacco sindacale
(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete:

a) lo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) un elemento di garanzia della retribuzione, nella 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. L'onere economico dell'elemento retributivo di cui al comma 1 lett b) è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. Il 100% della quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) verrà erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto del trattamento in godimento avente le medesime caratteristiche erogato in precedenza all'interessato.

Art. 11 Lavoro Agile

1. Nelle more della definizione complessiva del sistema normativo e contrattuale in materia di lavoro agile, a livello nazionale e di Ente, tale modalità di svolgimento della prestazione è consentita ai Dirigenti previa condivisione con il Segretario generale, per motivate ragioni che consentano di coniugare l'esigenza del lavoro da remoto con la necessità di non creare nocumento all'organizzazione e all'attività della struttura.

2. Sono fatte salve diverse disposizioni eventualmente adottate in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID 19 dai competenti organi ministeriali e regionali.

Art. 12 Interpretazione autentica

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta, che 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 CCI 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. 13 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 1)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L′ ANNUALITA′ ECONOMICA 2021.

Le parti preliminarmente danno atto che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2021, quantificato ai sensi del vigente CCNL Area della dirigenza del 17/12/2020 e delle norme di legge che regolano la materia, ammonta ad **€ 318.011,90**.

Premesso quanto sopra le parti concordano:

- che il fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente è utilizzato per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti a tempo indeterminato e dei Dirigenti a tempo determinato (assunti ai sensi dell'art 110 comma 1 del TUEL);

- che il suddetto fondo è così ripartito:

Retribuzione di posizione	**83,50% del totale fondo retribuzione di posizione e risultato**
Retribuzione di risultato	**16,50% del totale fondo retribuzione di posizione e risultato**

Le eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che risultassero non utilizzate nell'anno 2021 per tale finalità, incrementeranno le risorse destinate a retribuzione di risultato anno 2021.