Città di Cuneo

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Contratto Collettivo Integrativo a seguito del CCNL 17 dicembre 2020 Triennio 2016–2018

Accordo per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Anni 2021 e 2022

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale

— premesso che:

- in data 16 novembre 2022, le parti trattanti hanno siglato l'ipotesi di CCI a seguito del CCNL 17 dicembre 2020 e l'ipotesi di Accordo per la ripartizione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato anni 2021 e 2022".
- con verbale n. 46 del 6 dicembre 2021 il Collegio dei Revisori ha espresso:

  parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per gli anni 2021 e 2022, con il bilancio 2021/2023.;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 351 del 9 dicembre 2021, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di cui trattasi;

— con determinazione dirigenziale proposta n. 83 del 9 dicembre 2021, è stato costituito il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022, dando atto che lo stesso potrà essere integrato con eventuali risorse previste da disposizioni di legge, a norma dell'articolo 57, comma 2, lettera b) e con eventuali somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione a norma dell'articolo 57, comma 2, lettera d);

in data 14 dicembre 2021, con utilizzo della firma digitale, ai sensi del decreto legislativo n.82/2005 s.m.i.;

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva, l'Accordo per l'integrazione del Fondo risorse decentrate anno 2021 e per la ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2022.

Città di Cuneo

Contratto Collettivo Integrativo
a seguito del CCNL 17 dicembre 2020
Triennio 2016–2018

Accordo per la ripartizione del
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Anni 2021 e 2022

Sommario

Titolo I – Disposizioni generali e relazioni sindacali 2
Articolo 1 – Campo di applicazione, tempi e procedure 2
Articolo 2 – Sistema delle relazioni sindacali 2
Titolo II – Disposizioni sugli istituti normativi 2
Articolo 3 – Orario di lavoro 2
Articolo 4 – Formazione e aggiornamento dei dirigenti 2
Articolo 5 – Personale esonerato dallo sciopero 3
Articolo 6 – Diritto all'incarico dirigenziale 3
Titolo III – Disposizioni sugli istituti economici 3
Articolo 7 – Effetti dei nuovi trattamenti economici 3
Articolo 8 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 4
Articolo 9 – Ripartizione del fondo 5
Articolo 10 – Retribuzione di posizione 5
Articolo 11 – Retribuzione di risultato 6
Articolo 12 – Assenze prolungate del dirigente 6
Articolo 13 – Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge 6
Articolo 14 – Incarichi dirigenziali ad interim 7
Articolo 15 – Welfare integrativo 7
Articolo 16 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi 7
Articolo 17 – Clausola di salvaguardia 7
Articolo 18 – Personale in distacco sindacale 7
Titolo IV – Disposizioni finali 8
Articolo 19 – Controversie e interpretazione autentica 8
Articolo 20 – Disposizioni transitorie, finali e di rinvio 8

Titolo I – Disposizioni generali e relazioni sindacali

Articolo 1 – Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli articoli 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali – Triennio 2016 - 2018 [in seguito CCNL 2016-2018] sottoscritto il 17 dicembre 2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'articolo 45 del CCNL 2016-2018.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo il caso in cui intervengano:
   - nuove norme di legge;
   - il nuovo CCNL;
   - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento e integrazione, sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della Pubblica amministrazione.
4. Le materie di cui all'articolo 45, comma 1, lettera a), del CCNL 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata all'Amministrazione comunale. Il presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 2 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le parti recepiscono integralmente il sistema delle relazioni sindacali codificato dal CCNL 2016-2018.

Titolo II – Disposizioni sugli istituti normativi

Articolo 3 – Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera 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.

Articolo 4 – Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio; a tale fine l'Amministrazione finanzia le relative attività, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Articolo 5 – Personale esonerato dallo sciopero

1. Sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari di posizioni dirigenziali nel cui settore sono ricompresi i servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 s.m.i. "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge":
   - Lavori pubblici;
   - Affari legali;
   - Anagrafe, Stato civile, Elettorale;
   - Personale;
   - Politiche sociali;
   - Protezione civile;
   - Polizia municipale;
   - Elaborazione dati informatici.
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Articolo 6 – Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. Le modalità di conferimento, la durata e la revoca dell'incarico dirigenziale sono disciplinate dal CCNL 2016-2018.
3. Le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando in particolare la preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e acquisendo le disponibilità dei dirigenti interessati.
4. L'incarico deve essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e delle capacità professionali dei dirigenti, dei risultati conseguiti nel triennio precedente, della valutazione della performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Titolo III – Disposizioni sugli istituti economici

Articolo 7 – Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'articolo 54 CCNL 2016-2018 (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'articolo 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Articolo 8 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Preliminarmente, le parti danno atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stato costituito, per gli anni precedenti, come segue e nell'importo invariato di € 391.807,00 oltre i compensi per il recupero del gettito ICI, non ricorrendo le condizioni per la sua riduzione o integrazione:

Atto di costituzione	Numero	Data
Determinazione dirigente servizio Personale	34	13 maggio 2011
Determinazione dirigente servizio Personale	56	22 maggio 2013
Determinazione dirigente servizio Personale	539	14 maggio 2014
Determinazione dirigente servizio Personale	586	25 maggio 2015
Determinazione dirigente servizio Personale	1940	22 dicembre 2016
Determinazione dirigente servizio Personale	1166	7 agosto 2017
Determinazione dirigente servizio Personale	2019	27 dicembre 2017
Determinazione dirigente servizio Personale	1895	12 dicembre 2018
Determinazione dirigente servizio Personale	717	14 maggio 2019
Determinazione dirigente servizio Personale	1980	9 dicembre 2020

1. Per gli anni 2021 e 2022, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito dalle seguenti risorse, ai sensi dell'articolo 57 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del CCNL 2016-2018:

Voce	Importo
Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i. – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, ivi comprese quelle di cui all'articolo 56 del medesimo CCNL, e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.	€ 264.340,00
Risorse di cui all'articolo 56 del CCNL 17.12.2020 - 1,53% del monte salari 2015 [790.509,00] = 12.094,79 di cui parte a copertura dell'aumento della retribuzione di posizione e il rimanente a risultato	€ 12.094,79
Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'articolo 43 della legge n. 449/1997, di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i.	Da quantificare

Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità [l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni].	€ 0,00
Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'articolo 60 del CCNL 2016-2018.	€ 0,00
Risorse autonomamente stanziate dall'enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio ed entro i limiti di cui all'articolo 57, comma 1, del CCNL 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	€ 127.467,00
Totale	**€ 403.901,79**

2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato il 25,00% delle stesse.
3. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato di cui al precedente comma può essere variata in sede di negoziazione annuale.

Articolo 9 – Ripartizione del fondo

1. Per gli esercizi finanziari 2021 e 2022, il fondo, determinato presuntivamente in € 403.901,79 per ciascun esercizio, viene così ripartito:
   a) l'importo di € 302.926,34, pari al 75,00 % del totale, viene destinato alla retribuzione di posizione;
   b) l'importo di € 100.975,45, pari al 25,00 % del totale, viene destinata alla retribuzione di risultato.

Articolo 10 – Retribuzione di posizione

1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali – così come da ultimo definite dal CCDI sottoscritto il 31 gennaio 2007 – è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, come segue:

Fascia		Decorrenza 1° gennaio 2021	Decorrenza 1° gennaio 2022

1ª	Dirigente responsabile del settore con struttura organizzativa più complessa [CDI sottoscritto il 22 aprile 2002 e CDI sottoscritto il 30 giugno 2003]	€ 38.000,00	€ 40.000,00
2ª	Vice segretario generale con contemporanea responsabilità di settore	€ 36.000,00	€ 38.000,00
3ª	Dirigente responsabile di settore	€ 35.000,00	€ 37.000,00
4ª	Dirigente senza responsabilità di settore (responsabile di servizio) [CDI sottoscritto il 31 gennaio 2007]	Importo determinato dal Sindaco nell'atto di nomina, contenuto tra il valore minimo stabilito dal contratto nazionale e un importo non superiore alla retribuzione di posizione di 3ª fascia, proporzionalmente ai compiti e alle responsabilità attribuite.	Importo determinato dal Sindaco nell'atto di nomina, contenuto tra il valore minimo stabilito dal contratto nazionale e un importo non superiore alla retribuzione di posizione di 3ª fascia, proporzionalmente ai compiti e alle responsabilità attribuite.

Articolo 11 – Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è determinato in misura proporzionale rispetto alla valutazione conseguita.
3. Non dà diritto alla retribuzione di risultato una valutazione inferiore a 60,00 punti.
4. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30,00%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
5. In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'ente e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato, definito ai sensi del comma 4 del presente articolo, è stabilita in tutti i dirigenti che hanno conseguito una valutazione superiore a 85,00 punti.

Articolo 12 – Assenze prolungate del dirigente

1. In caso di assenza di un dirigente per un periodo prolungato tale da non consentire il pieno raggiungimento degli obiettivi, qualora non venga applicato l'istituto dell'interim, le economie sulla retribuzione di risultato derivanti dalla suddetta assenza confluiscono nel fondo per la retribuzione di risultato del dirigente che ha sostituito l'assente.

Articolo 13 – Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 30, comma 5, e 60, comma 3, del CCNL 2016-2018, l'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle

opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'articolo 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), comma 2, lettera d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

2. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Articolo 14 – Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi, formalmente affidati, per la copertura temporanea di altra posizione dirigenziale priva di titolare, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione, un importo aggiuntivo determinato nella misura del 20,00% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale vacante.

2. Nel caso in cui la posizione dirigenziale vacante venga coperta da più dirigenti mediante suddivisione della responsabilità, l'importo di cui al punto 1 è suddiviso in misura uguale fra i dirigenti incaricati.

Articolo 15 – Welfare integrativo

1. L'articolo 32 del CCNL 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo, individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Preso atto che nei contratti decentrati integrativi precedenti questo accordo non erano previste risorse e misure per tale finalità, le parti si impegnano a verificare la fattibilità e a promuovere l'attivazione di piani di welfare integrativo, utilizzando eventualmente anche quota parte dei fondi di cui all'articolo 57 del CCNL 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato). A tale scopo, si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione delle misure e delle azioni, oltre che delle risorse necessarie, per l'attuazione di quanto sopra.

Articolo 16 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 17 – Clausola di salvaguardia

1. Nel caso in cui l'Amministrazione avvii processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso e il conferimento, al dirigente interessato, di un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 80,00% di quella connessa al precedente incarico.

Articolo 18 – Personale in distacco sindacale

1. L'elemento di garanzia della retribuzione del personale dirigenziale in distacco sindacale di cui all'articolo 61 del CCNL 2016-2018 è determinato nella percentuale pari al 60,00% 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'articolo 57 del CCNL 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati a incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento, erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

Titolo IV – Disposizioni finali

Articolo 19 – Controversie e interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'articolo 8 del CCNL 2016-2018.

Articolo 20 – Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CCI sostituisce il precedente, per tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.

Il presidente della

delegazione di parte datoriale

MUSSO GIORGIO 14.12.2021 17:08:02 GMT+01:00

La delegazione di parte sindacale

R.S.A.

Documento firmato da: MARIANI PIER-ANGELO 14.12.2021 16:30:30 UTC

Sindacati territoriali