

COMUNE DI TORTONA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
PERSONALE DIRIGENTE AREA FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025

ART. 1 - AMBITO E VALIDITÀ

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, formulato ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale dirigente Area Funzioni Locali del 17.12.2020, si applica a tutti i dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Tortona.

2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, 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;

e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina della PA;

3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2023 **per la parte economica**, salva diversa decorrenza ivi esplicitamente prevista **per gli altri aspetti**.

ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale.

2. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL del personale dirigente Area Funzioni Locali, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile.

3. In particolare, l'informazione sarà preventiva nelle materie per le quali il CCNL o la legge prevedono lo svolgimento di procedure di consultazione o comunque di partecipazione sindacale diversamente denominate.

4. Nel rispetto della diversità dei ruoli, le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti improntati secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.

ART. 3 – ORARIO DI LAVORO E BUONI PASTO

1. I Dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e della gestione tecnico-amministrativa e di supporto agli organi politici di indirizzo, nonché alle esigenze connesse con la corretta gestione e direzione delle risorse umane ai medesimi rispettivamente assegnate.

2. I buoni pasto competono al personale dirigenziale nei soli casi di durata dell'orario giornaliero di almeno 7 ore, con pausa e rientro pomeridiano, nel rispetto di quanto stabilito dal Regolamento per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa del personale comunale tramite i buoni pasto elettronici, approvato con deliberazione di G.C. n. 85/2022.

ART. 4 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. L'Amministrazione comunica annualmente le risorse che costituiscono il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato, tenendo conto di quanto previsto dagli artt. 56 e 57 del CCNL 17/12-2020.

ART. 5 - CRITERI GENERALI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato viene annualmente quantificato e ripartito dall'Amministrazione, entro i limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva.
2. Il sistema di ponderazione delle posizioni dirigenziali viene definito dalla Giunta comunale previa informazione e confronto con le OO.SS, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali esterne ed interne.
3. Sino a nuova revisione continua a trovare applicazione il sistema di pesatura di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 26/4-2018.
4. Il valore economico della retribuzione di posizione di ciascuna posizione dirigenziale viene definito con criterio di proporzionalità diretta tra gli esiti numerici del sistema di ponderazione e l'importo del fondo spettante a tale istituto, quantificato come stabilito al precedente punto 1.
5. Il valore economico della retribuzione di risultato di ciascuna posizione dirigenziale viene definito annualmente secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente nel rispetto dei contingenti di cui al comma 1.
6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente e integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tali finalità, incrementano per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato (*gli ulteriori importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo – art. 57 CCNL*).
7. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato non utilizzate nell'anno di riferimento per effetto del meccanismo di valutazione delle prestazioni dirigenziali costituiscono economie di bilancio.
8. Si ritiene di non dare applicazione all'art. 30 del CCNL 17/12-2020, essendo l'organico dirigenziale pari a numero 5 unità.

ART. 6 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. L'ente disciplina i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, previa informazione e confronto con le OO.SS.
2. La misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere annualmente a ciascun Dirigente avverrà a seguito di applicazione del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, approvato con deliberazione della GC n. 71 in data 11/6-2015, aggiornata con deliberazione di GC n. 218 in data 21/12-2017.

ART. 7 – INCARICHI AD INTERIM

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati dal Sindaco, è attribuito - a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL Area F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del **22,5%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. Il numero massimo di posizioni ricoperte ad interim da un dirigente non può superare il numero di due. Qualora l'Ente non riesca a coprire la posizione vacante entro 12 mesi, adotta principi di avvicendamento negli incarichi, tenuto conto della specifica professionalità richiesta per l'incarico da assegnare.

ART. 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

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'ente, che comporti un valore di ponderazione di importo inferiore a quella connessa al

precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo quanto segue.

2. Il differenziale di cui al comma precedente è definito in un importo che consenta di conseguire un valore di retribuzione di posizione inizialmente pari all'**80%** di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e 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 si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, 3° comma, del CCNL Area F.L. 2016-2018.

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

4. Le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e, in subordine, in quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che rimangono inutilizzate a fine anno. In caso di incapienza di tali risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore intervenuta a seguito di valutazione negativa.

ART. 9 – COMPENSI AGGIUNTIVI ED OMNICOMPRESIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

ART. 10 - POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO (LEGGE 146/90 E CCNL DEL 10.4.1996)

1. Sono così individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali:

- Servizio stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- Servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- Servizio attinente alla rete stradale, limitatamente ad emergenze a carattere di pronto intervento;
- Servizio di protezione civile con prestazioni ridotte al pronto intervento;
- Servizio di polizia municipale, limitatamente all'attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria, ai trattamenti sanitari obbligatori, all'attività infortunistica e di pronto intervento, alla centrale operativa, alla vigilanza del Palazzo Municipale ed all'assistenza su strada nei casi di emergenza, all'assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;
- Servizi del personale limitatamente al periodo compreso fra il 5 ed il 15 di ogni mese allo scopo di assicurare l'erogazione degli emolumenti retributivi, il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge e gli adempimenti fiscali;
- Servizi di vigilanza su beni culturali e apertura al pubblico di musei e altri istituti e luoghi di cultura.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, se la stessa è indispensabile al funzionamento del servizio, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi ai servizi di gestione del personale con le modalità previste dagli atti organizzativi dell'Ente.

3. Resta esclusa dalla presente disciplina l'ipotesi in cui i servizi di cui al comma 1 siano stati esternalizzati, nel qual caso si applicano le norme di salvaguardia previste espressamente dalla legge e dai contratti di servizio.

ART. 11 – 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 tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua del 1% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2022. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti da eventuali piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.

ART. 12 – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2023

Le parti danno atto che le risorse destinate ad alimentare la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti sono quelle definite con provvedimento n. 614 del 18/7-2023.

Si allega alla presente pre-intesa il prospetto della costituzione del fondo risorse area dirigenza anno 2023 e la proposta di ripartizione.

Tortona, lì 18 dicembre 2023

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Per il Segretario Generale dott. Salvatore Pagano

il Vice Segretario Generale dott. Claudio Bagnera _____

Il Dirigente d.ssa Mancini Sabrina =====

Il Dirigente avv. Marenzi Gianluca _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

O.S. CGIL: =====

O.S. CISL: =====

O.S. UIL: =====

O.S. DIREL: IL Segretario Regionale dott. Pastrone _____