



CITTA' DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA

2021/2023

ITER PROCEDIMENTALE:

- Preintesa sottoscritta in data 17.12.2021
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con verbale 51.2021 del 23.12.2021
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC del 29.12.2021
- Stipulato in data 30.12.2021
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il 30.12.2021
- Pubblicato sul sito web del Comune di Trani il 30.12.2021

C.C.D.I. DIRIGENZA 2021.2023

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzari
pag. 1

414
F. C. S. P.

In data 30.12.2021, presso la sede comunale

- la delegazione trattante di parte pubblica del COMUNE DI TRANI, nelle persone di: Segretario Generale Dott. Lazzaro Francesco Angelo
- le **Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL AREA DIRIGENZA presenti**

CGIL F.P. ... *Anala*

CISL F.P. Dott.ssa Cinzia Fornelli

UIL F.P.L. Geom. Domenico Porcelli

DIREL *Anala*

Visti :

-i viginti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali; - il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018

Tenuto conto che:

- a) l'art. 3, comma 9, del CCNL 17/12/2020 dispone che *"Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate"*;
- b) l'art. 8, comma 1, del CCNL 17/12/2020 prevede, al comma 1, che *"1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale."*
- c) con deliberazione n.9\G.C. del 01.02.2021 è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 17/12/2020, nella persona del Segretario Generale e del responsabile del servizio personale;
- d) che con il D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *"in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;
- e) sulla scorta di determinazione dirigenziale n. 699\R.G. del 11.06.2021, sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2021, in conformità alla nuova disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 CCNL 17/12/2020;

Tenuto conto, inoltre, che:

- l'art. 23, comma 2, D.Lgs n.75/2017 prevede che *"...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."*

- l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, prevede che *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti*

C.C.D.I. DIRIGENZA 2021.2023

FP

dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”

STIPULANO IL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021/2023

riferito a tutte le posizioni dirigenziali coperte nell'ente, sia da Dirigenti di ruolo che da dirigenti assunti a tempo determinato ex articolo 110, t.u. 267/00, come da disposizioni che seguono:

ART. 1 CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ED A QUELLA DI RISULTATO (ART. 45, COMMA 1, LETT.A) CCNL 17/12/2020).

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2021, costituito con determinazione 699\r.g. del 11.06.2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

| DESCRIZIONE | IMPORTO TOTALE | POSIZIONE 85% | RISULTATO 15% |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| UNICO IMPORTO ANNUALE | € 215.965,81 | € 183.570,94 | € 32.394,87 |
| ART. 56 CCNL (1,53% SALARIO 2015) | € 4.313,67 | € 2.047,50 | € 2.266,17 |
| TOTALE | € 220.279,48 | € 185.618,44 | € 34.661,04 |

Per gli anni 2022 e 2023 le risorse si intenderanno confermate, salve variazioni introdotte in sede di formale costituzione dei fondi riferiti a tali annualità

2. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.
3. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.
4. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.
5. Ferma restando la pesatura delle posizioni dirigenziali come da verbale OIV n.2 del 08.04.2020, i valori dei trattamenti di posizione stabiliti con disposizione sindacale n.1 del 17.07.2020, si intendono aggiornati come da seguente prospetto, in ragione dell'articolo 54 del c.c.n.l.

| Area di titolarità | pesatura da verbale OIV 2 del 08.04.2020 | trattamento di posizione ricalcolato su fondo consolidato | Risorse aggiuntive art.54 comma 5 c.c.n.l. 17,12,2020 | NUOVO TRATTAMENTO POSIZIONE DA GENNAIO 2021 |
|--------------------|--|---|---|---|
| Area 1 | 234 | 35.344,09 € | | |
| | | | 409,50 € | 35.753,59 € |
| Area 2 | 240 | 36.250,35 € | | |
| | | | 409,50 € | 36.659,85 € |
| Area 3 | 249 | 37.609,74 € | | |
| | | | 409,50 € | 38.019,24 € |
| Area 4 | 249 | 37.609,74 € | | |
| | | | 409,50 € | 38.019,24 € |

| | | | | |
|---------------|------------------------------|--------------|------------|--------------|
| Corpo P.M. | 236 | 36.757,02 € | 409,50 € | 37.166,52 € |
| | integrazione p.s. 1110,84 | | | |
| | | 183.570,94 € | 2.047,50 € | 185.618,44 € |

ART. 2 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(ART. 45, COMMA 1, LETT.B) CCNL 17/12/2020).

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod.int.
2. Tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, non trovano applicazione i disposti di cui ai commi 2,3 e 4 dell'articolo 30 del c.c.n.l., come previsto al comma 7 del medesimo articolo

ART. 3 INCARICHI AD INTERIM - DEFINIZIONE PERCENTUALE (ART. 45, COMMA 1, LETT.C) CCNL 17/12/2020)

1. Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo non superiore al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, secondo le modalità definite nello S.M.I.V.A.P.

ART. 4 CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 45, COMMA 1, LETT.D) CCNL 17/12/2020)

1. Le parti concordano di individuare quale tipologia di beneficio/i a titolo di welfare integrativo le seguenti misure:
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
 - spese per assistenza figli portatori di handicap in situazione di gravità: importo contribuito massimo 1.000,00 euro dietro presentazione di fatture e/o ricevute delle spese;
2. Alle finalità di cui al comma 1 potranno essere destinati gli importi residui del fondo che andrebbero destinati all'anno successivo in forza dell'art.57, c.3, ultimo periodo, comunque nel limite del 1% del fondo complessivo.

ART. 5 CORRELAZIONE COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.
(ART. 45, COMMA 1, LETT.E) CCNL 17/12/2020)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, comma 7-ter, del D.Lgs.n. 163/2006 e s.m. e dal successivo art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016 in merito all'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per progettazione e per funzioni tecniche, in caso di attività incentivabili svolte da parte dei dirigenti nel periodo precedente a dette disposizioni, trova applicazione il seguente meccanismo perequativo:
 - la retribuzione del risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 100% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
 - qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 30% dell'eccedenza.
2. I valori di riferimento derivanti dall'applicazione della legge n.109/94 (ora D.Lgs. 163/06) per il computo delle precedenti riduzioni saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.
3. Le risorse derivanti dall'art. 43 della Legge n. 449/97 (sponsorizzazioni), i cui risparmi effettivi siano accertati a consuntivo, saranno destinate alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, fermo restando il rispetto dei saldi finanziari.

ART. 6 INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DA ESONERARE IN CASO DI SCIOPERO. (ART. 45, COMMA 1, LETT.F) CCNL 17/12/2020)

1. In conformità a quanto previsto dall' Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) di cui all'art. 2, comma 1,

dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della polizia locale e della protezione civile;
- dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento al servizio manutenzione stradale e trasporti;
- dirigenti responsabili di impianti a rete e servizi di igiene e salubrità ed altri essenziali per la tutela della sicurezza ed incolumità dei cittadini;

ART. 7 CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 17/12/2020 (ART. 45, COMMA 1, LETT.G) CCNL 17/12/2020).

1. Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 75% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.

L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione. - economie derivanti dall'anno precedente.

ART. 8 VERIFICA TASSI DI ASSENZA (ART. 29, COMMA 1, CCNL 17/12/2020).

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

ART. 9 CRITERI GENERALI DEI PROGRAMMI RELATIVI ALLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

1. Le parti concordano che le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, saranno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale.
2. Il piano è formato sulla base delle proposte formulate dai Dirigenti, sentito il Segretario Generale, in relazione alla necessità di aggiornarsi tempestivamente in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Particolare rilievo dovrà essere dato alle necessità formative correlate al mutamento dell'incarico attribuito.
3. Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. In via di principio dovranno essere scelte soluzioni che riducano al massimo gli spostamenti, sì da contenere le assenze dal servizio, ma anche i costi per viaggi, vitto ed alloggio.
4. Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti formativi ecc.).
5. I dirigenti sono altresì tenuti a partecipare ai percorsi formativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa secondo le previsioni degli specifici piani e le direttive del segretario generale, nella veste di responsabile.

ART. 10 PARI OPPORTUNITÀ

1. E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la Dirigenza, sia verso

l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

2. L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.

- L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.

- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

ART. 11 CRITERI GENERALI IN MATERIA DI BENESSERE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le parti concordano sulla necessità di adeguare gli ambienti e le condizioni di lavoro al principio del perseguimento del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ogni tipo di occupazione. Va superata la logica dell'adempimento formale agli obblighi di legge in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, perseguendo gli obiettivi che esplicitano tale definizione, secondo quanto ribadito dalla direttiva del Ministro del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24.03.2004.

2. Ai fini degli adempimenti di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, i soggetti direttamente responsabili di ottemperare a tali obblighi sono i dirigenti delle articolazioni organizzative di primo livello, in quanto destinatari per delega delle funzioni di "datori di lavoro". I dirigenti possono individuare all'interno delle loro strutture soggetti responsabili, adeguatamente formati, a cui debbono essere riferiti gli obblighi specifici e le conseguenti responsabilità previsti dal D.Lgs. stesso.

3. Al datore di lavoro, con la collaborazione del Medico competente, spetta il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi. Tale processo, che si avvale anche del contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dovrà portare alla predisposizione di documenti di valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che possono comportare l'esposizione a rischio, l'abbattimento delle barriere architettoniche allo scopo di facilitare le attività di dipendenti disabili e l'accesso all'utenza. Di tali documenti sarà data ampia diffusione e pubblicità.

4. L'applicazione delle norme e la sicurezza generale dei luoghi di lavoro dovrà avvenire anche mediante un'adeguata formazione ed informazione del personale.

5. L'amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc, i dirigenti che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina a datore di lavoro, incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, anche ad avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 12 BUONI PASTO

1. In relazione alle previsioni dell'articolo 34 del c.c.n.l. 1998/2001, le parti prendono atto che i dirigenti hanno titolo ai buoni pasto:

- per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, come registrato dal sistema rilevazione presenza, sino a 2 per settimana;

- per ogni giornata eccedente le 2 di cui al punto precedente, nella quale la presenza pomeridiana sia necessaria per la partecipazione a riunioni di organi, a conferenze di servizi, commissioni od altri impegni istituzionali.

ART. 13 NORME FINALI

Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.