

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA 2
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Premesso che:

- a) in data 02.12.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigente dell'area 2 Regioni ed autonomie locali per il triennio 2019-2021;
- b) il revisore unico in data 20.12.2019 con verbale n. 29 agli atti del Servizio Ragioneria e Economato, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con Deliberazione n. 139 del 20.12.2019 ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello schema di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente dell'Area 2 Regioni e autonomie locali.

In data 20.12.2019 nella sede del Comune di Trezzo sull'Adda ha avuto luogo l'incontro tra:

Parte pubblica:

Dr.ssa Maria G. Fazio

RST:

CGIL Mauro Palma

Al termine dell'incontro tra le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigente del Comune di Trezzo sull'Adda per il triennio 2019-2021.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 75/2017 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in particolare articolo 23, comma 2;
 - Legge n. 208/2015 art. 1 comma 236;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 07.02.2012 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 17.02.2014, n. 97 del 19.09.2016, n. 61 del 18.05.2017, n. 148 del 07.12.2017, n. 68 del 23.05.2018, n. 8 del 25.01.2019, n. 35 del 22.03.2019 e n. 88 del 28.08.2019;
 - Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 18.07.2016;
 - CCNL Dirigenti Area 2 Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 10.04.1996, 12.06.1996, 27.02.1997, 23.12.1999, 12.02.2002, 07.05.2002, 22.02.2006, 14.05.2007, 22.02.2010, 03.08.2010.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2021;
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti firmatarie del presente accordo, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retro attiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero/assemblee dei lavoratori

1. In attuazione all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale 2 Regioni e autonomie locali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurato il seguente contingente di personale: nr. 1 dirigente individuato dal Segretario Generale.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 1 comma 236 della legge n.208 del 2015,

tenuto conto altresì dette interpretazioni giurisprudenziali che dovessero consolidarsi nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Avendo istituito l'Area della Dirigenza a decorrere dall'anno 2011, con deliberazione n. 161 del 29.11.2010, esecutiva ai sensi di legge, per il Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è stato determinato uno stanziamento complessivo di € 46.250,00.

4. Tale stanziamento può essere integrato - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - in riferimento a:

- risorse di cui all'art. 26 comma 1 lettera b) CCNL 23.12.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero con risorse espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione ed a quella di risultato

1. Le risorse costituenti il fondo, come indicate all'art. 6 del presente contratto, sono destinate alla retribuzione di posizione e risultato nella seguente misura:

- Retribuzione di posizione pari al 80%;
- Retribuzione di risultato pari al 20%.

2. La retribuzione di posizione è determinata nei limiti fissati dai CCNL.

3. La retribuzione di risultato è erogata, annualmente, a seguito della valutazione effettuata dall'OIV sulla base del Vigente Sistema di Valutazione della Performance.

4. Le eventuali somme non corrisposte della retribuzione di risultato, determinate dalla valutazione individuale, saranno ritenute economie dell'ente.

Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite tra i dirigenti, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 7 lettera f); tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - *"deve essere garantita l'attribuzione*

selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale ...".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dirigenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dirigente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell' Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
2. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento del fondo viene assegnato al Segretario Generale dell'ente. Il fondo è reso disponibile nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione del fondo si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 9 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 20 del CCNL 22.02.2010, in aggiunta alla retribuzione di posizione di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, 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 e secondo le modalità da queste stabilite:
 - compensi per avvocatura (all'art. 37 del CCNL 23.12.1999 e R.D.L. 1578/1933);
 - compensi incentivanti finalizzati a potenziare l'attività di accertamento delle entrate comunali (art. 1, comma 1091 della Legge n. 145 del 30.12.2018);
2. Le relative somme saranno erogate ai dirigenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Segretario Generale.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Delegazione Parte Pubblica
F.to Dott.ssa Maria G. Fazio

RST
CGIL F.to Mauro Palma