



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

PIAZZA DELLA REPUBBLICA,1 - 64026 ROSETO DEGLI ABRUZZI
Segreteria generale

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2024/2026 ED ECONOMICA 2024 AREA DIRIGENZA

Vista la D.G.C. n. 441 del 16.12.2024 con cui la Giunta ha formulato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte Pubblica per la disciplina del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo triennale, a seguito delle novità introdotte dal CCNL 2019/2021 sottoscritto il 14.07.2024, e per la distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024 personale dirigente;

Visti

- ✓ l'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa 2024/2026 ed economica 2024 AREA DIRIGENZA strutturato come segue
 - Articolo 1 - Campo di applicazione, tempi e decorrenza
 - Articolo 2 - Sistema delle relazioni sindacali
 - Articolo 3 L'informazione
 - Articolo 4 La contrattazione integrativa decentrata
 - Articolo 5 Autonomia negoziale
 - Articolo 6 Orario di lavoro
 - Articolo 7 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
 - Articolo 8 Personale esonerato dallo sciopero
 - Articolo 9 Diritto all'incarico dirigenziale
 - Articolo 10 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale
 - Articolo 11 Criteri generali per l'individuazione delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
 - Articolo 12 Lavoro agile
 - Articolo 13 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
 - Articolo 14 Destinazione delle risorse decentrate allocate nel fondo
 - Articolo 15 Criteri generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato
 - Articolo 16 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
 - Articolo 17 Incarichi ad interim
 - Articolo 18 Welfare Integrativo
 - Articolo 19 Onnicomprensività del trattamento economico
 - Articolo 20 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
 - Articolo 21 Clausola di salvaguardia
 - Articolo 22 Personale in distacco sindacale
 - Articolo 23 Controversie ed interpretazione autentica
 - Articolo 24 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

- ✓ Decentrato **economico** anno 2024

Dato atto

- che l'ipotesi di accordo, con invito alla contrattazione, è stata trasmessa ai Sindacati dal presidente della delegazione di parte pubblica con nota prot 56834 il 17/12/2024
- che in data 19.12.2024 si è svolta la contrattazione ed è stata raggiunta la preintesa;
- che con nota protocollo n. 0057449 del 19-12-2024 la pre intesa è stata trasmessa dal Segretario generale al dirigente del III settore, unitamente alla **relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria**, ai fini dell'acquisizione della certificazione del collegio dei revisori dei conti, chiedendo altresì la certificazione sul fondo rideterminato con determinazione 173 RG 768 del 19.12.2024;
- che il collegio dei revisori ha trasmesso al protocollo dell'ente il 24.12.2024 al numero 57899 i verbali seguito indicati:
 - o VERBALE N. 41 DEL 23 DICEMBRE 2024 relativo al Fondo risorse decentrate dell'Area Dirigenza per l'anno 2024, (**Allegato C**);
 - o VERBALE N. 42 DEL 23 DICEMBRE 2024 relativo agli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa (**Allegato D**);
- che con deliberazione di Giunta Comunale 460 del 24.12.2024 il Segretario Generale, quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo sulla distribuzione delle risorse anno 2024 e parte normativa triennio 2024-2026 del personale di categoria dirigenziale del Comune di Roseto Degli Abruzzi ;

La delegazioni di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale siglano l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale normativo 2024/2026 Area dirigenza e l'accordo per il riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024 personale dirigente.

La firma avverrà in modalità asincrona e l'accordo temporalmente s'intenderà sottoscritto con l'apposizione dell'ultima firma.

Per la Parte Pubblica:

Presidente, Dott.ssa D'Egidio Raffaella F.to

Per la R.S.A.:

FP CGIL F.to

UIL FPL F.to

CSA F.to

La sottoscritta Dr.ssa Raffaella D'Egidio attesta che il presente contratto collettivo decentrato integrativo area della dirigenza è stato sottoscritto dalle parti in modalità asincrona.

La parte sindacale ha sottoscritto il contratto in modo analogico il 27 dicembre '24 (documentazione in atti), la sottoscritta in qualità di parte pubblica sottoscrive il contratto oggi 30 dicembre 2024, data, quindi, di perfezionamento dell'accordo.

Dott.ssa Raffaella D'Egidio
Documento firmato digitalmente.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCI) per la Dirigenza Area Funzioni Locali Triennio 2024-2026

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione, tempi e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Roseto Degli Abruzzi.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'articolo 35 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021.
3. Le materie di cui all'articolo 35 del CCNL 2019-2021 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. Le riunioni vengono fissate con un anticipo di almeno cinque giorni lavorativi, allegando il relativo materiale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del Decreto Legislativo n. 165/2001.
5. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva. 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 ed integrazionee sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi d'innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
3. Per favorire tali obiettivi si ritiene necessario creare le condizioni della massima partecipazione possibile e a tale scopo si condivide l'opportunità di tenere le riunioni non solo in presenza ma anche, su richiesta, da remoto.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Amministrazioni dell'area si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa;
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:
 - informazione;
 - confronto;

Articolo 3

L'informazione

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'informazione deve essere data con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi per consentire ai

soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Articolo 4

La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, la propria delegazione.
3. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale di cui all'art. 35 comma 1, lettera a) e di cui all'art. 48 comma 1 lett. a), va avviata entro il primo semestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione.

Articolo 5

Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'articolo 8, comma 5 del CCNL 2019-2021, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 9 del medesimo CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà d'iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL.
 2. Ai sensi dell'articolo 8, comma 6 del CCNL, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 9 del CCNL, l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
- Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'articolo 40, comma 3-ter del Decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

Articolo 6 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.
2. La rilevazione della presenza in ufficio del dirigente è accertata con il sistema automatico di rilevazione mediante timbratura da effettuare nell'arco dell'orario di lavoro, per le sole finalità connesse alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per il riconoscimento del diritto al buono pasto secondo le disposizioni stabilite dall'amministrazione (rientro pomeridiano di almeno due ore).

Articolo 7

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. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa, conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 dell'articolo 30 e sono attivate con le modalità di cui agli articoli 30 e 31 del CCNL 2019- 2021.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione predispone annualmente un Piano della Formazione, che oltre ai valori e compiti istituzionali, tenga anche conto delle esigenze espresse dai dirigenti, rilevate tramite appositi questionari.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono definite all'inizio dell'anno contestualmente alla programmazione annuale del fabbisogno formativo dei dipendenti. In ogni caso deve essere consentito ad ogni dirigente la possibilità di consolidare la propria formazione professionale.
4. Per la formazione vengono stanziati apposite risorse nella misura prevista dal CCNL.

Articolo 8

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della Legge 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale Autonomie locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero ne possa pregiudicare la continuità delle prestazioni, ivi inclusi i dirigenti preposti alle strutture che attendono ad adempimenti elettorali limitatamente al periodo delle elezioni;
 - Dirigenti responsabili della Protezione Civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio

idrogeologico/sismico;

- Dirigente responsabile del settore a cui appartiene il servizio che si occupa della rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione nei casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni eccezionali che determinino pericolo per la cittadinanza;
- Dirigenti responsabili della gestione giuridica ed economica delle Risorse Umane limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Comandante della Polizia locale nei casi di emergenza determinati da:
 - o attività richiesta dall'autorità giudiziaria o trattamenti sanitari obbligatori
 - o attività antinfortunistica e di pronto intervento
 - o attività della centrale operativa
 - o assistenza su strada nel caso di sgombero neve

2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Articolo 9

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. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti.
4. L'Amministrazione, prima di procedere alla copertura dall'esterno, interpella e valuta eventuali candidature dei Dirigenti in servizio.
5. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
6. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Articolo 10

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati.
2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Articolo 11

Criteri generali per l'individuazione delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. Il Datore di lavoro ai sensi del Testo Unico n. 81/2008 e smi nomina il Medico Competente e l'RSPP; di concerto con le due figure previste dal Testo Unico deve redigere la richiesta Relazione annuale, funzionale alla puntuale e tempestiva gestione, da parte dell'Ente, degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro.
In coerenza con la disciplina contenuta nel Testo Unico i Dirigenti, di concerto con l'RSPP e previo apposito corso, provvedono alla designazione dei preposti e degli addetti alla gestione emergenze, lotta antincendio e pronto soccorso.
3. Il Datore di Lavoro e i Responsabili di Servizio si avvalgono dei preposti al fine di sovrintendere all'attuazione delle norme e delle procedure aziendali finalizzate alla salute e sicurezza dei lavoratori. Detti preposti sono identificati, in relazione alla articolazione delle singole strutture organizzative o in caso di strutture decentrate.
4. L'Amministrazione cura la formazione continua dei dipendenti in materia di prevenzione e sicurezza e delle connesse responsabilità; in tale ambito attiva periodici corsi di formazione specifica per i Dirigenti – Datori di Lavoro- responsabili di servizio e dipendenti;
5. Il Comune riconosce come irrinunciabile il contributo dei lavoratori (e quindi dei loro rappresentanti) nel processo di valutazione e miglioramento delle condizioni di lavoro dal punto di vista dell'igiene e della sicurezza, che prevede momenti di formazione congiunta e confronto sull'argomento tra i partecipanti per acquisire maggiore consapevolezza sulla materia
6. Il Documento di Valutazione dei Rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress -lavoro e gli altri previsti dall'articolo 28 del TU n. 81/2008.

Articolo 12 Lavoro agile

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019/2021, viene assicurata a tutti i Dirigenti la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante lavoro agile, al fine di promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata dall'Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza vincoli di orario o luogo di lavoro, nell'ambito del principio di autonomia gestionale e organizzativa conferita al dirigente.
3. Lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura del rapporto del lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il Dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, senza alcun pregiudizio nei suoi confronti o penalizzazione in termini di carriera.
4. Al Dirigente in lavoro agile è riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni e malattie professionali connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, in

conformità alle disposizioni di cui all'articolo 23 della Legge 81/2017 di lavoro in presenza.

5. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli articoli 11 e 12 del CCNL 2019-21 e dal regolamento dell'ente.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Articolo 13

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato: alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15 per cento delle stesse, sulla base del Contratto Nazionale.
2. Le parti concorderanno annualmente, in sede di contrattazione, la misura da destinare ogni anno, sulla base degli indirizzi della Giunta.
3. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Articolo 14

Destinazione delle risorse decentrate allocate nel fondo

1. Le risorse destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato esclusivamente per il personale con qualifica dirigenziale (compreso il personale dirigenziale assunto a tempo determinato o comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o per incarico presso altro ente) vengono determinate dalla Amministrazione, che ne dà informazione alle OO.SS. Tali risorse sono comprensive dell'incremento di cui all'articolo del CCNL. L'eventuale preliminare quantificazione provvisoria è legata anche alla possibile applicabilità delle disposizioni di cui all'ultimo periodo dell'articolo 33 del Decreto Legge n. 34/2019 e del DPCM del 3 settembre 2019 nello stesso richiamato che consentono di aumentare temporaneamente il fondo, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017, nel caso in cui il numero dei dirigenti effettivamente in servizio al termine di un determinato anno solare fosse superiore rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018.
2. Tali risorse vanno a remunerare le indennità di posizione e di risultato dei dirigenti incaricati. La retribuzione di posizione è conseguenza della pesatura delle figure dirigenziali da parte dell'Amministrazione ed è effettuata sulla base di elementi oggettivi.
3. La retribuzione di risultato, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente nel P.I.A.O. sezione programmazione della Performance e nei suoi documenti attuativi; essa compete unicamente ai dirigenti che abbiano prestato effettivo servizio con incarico presso le diverse Strutture per almeno 180 giorni nell'anno solare di riferimento.

Articolo 15

Criteria generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato

1. Nell'ambito del fondo di finanziamento del trattamento economico accessorio della dirigenza, il

riparto del finanziamento è correlato da un lato alle esigenze di valorizzazione della pesatura delle diverse posizioni dirigenziali e dall'altro lato a destinare il valore residuo all'alimentazione della retribuzione di risultato nell'osservanza del limite minimo di finanziamento del 15 per cento del valore complessivo del fondo fissato dal CCNL, come annualmente contrattato.

2. Rientra nel predetto fondo la corresponsione dell'indennità per l'incarico di Vice Segretario Generale quantificata nell'importo di Euro 2.000,00 annui.

Articolo 16

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato ai dirigenti è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Ai sensi dell'articolo 35 del CCNL che demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione della retribuzione di risultato, con il presente CCI il valore della retribuzione di risultato, da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale all'esito della valutazione, secondo le fasce di merito, fissate in sede di Metodologia di valutazione.

La quota individuale di retribuzione di risultato, determinata come percentuale (definita da CCI) della retribuzione di posizione effettivamente percepita, sarà poi rapportata ai parametri definitivi dal sistema di misurazione e valutazione delle performance.

I resti saranno ridistribuiti ai Dirigenti con punteggio in fascia massima in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente percepita.

Articolo 17 Incarichi ad interim

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 al regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi vigente tempo per tempo, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo che, con il presente CCI, viene determinato nella misura del 20 per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Articolo 18 Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che l'ente non ha risorse assegnate alle misure di sostegno di cui all'articolo 26 del CCNL 2019-2021.

2. Le parti si impegnano a reperire eventuali risorse esterne attraverso bandi di finanziamento.

Articolo 19 Onnicomprensività del trattamento economico

1. In applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, tutti gli incarichi specifici connessi al funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti.

2. Sono compresi, in particolare, tra le attività di cui al comma precedente, tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti nonché qualsiasi incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, tra cui la partecipazione a

commissioni di concorso, gare o altre procedure ad evidenza pubblica.

3. Ai sensi dell'articolo del CCNL al/ai dirigente/i che ha/hanno svolto incarichi aggiuntivi remunerati e non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sarà attribuita una quota pari al 90 per cento dell'importo introitato, tenuto conto dell'apporto degli altri dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo

Articolo 20

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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 nel rispetto della legge e delle disposizioni regolamentari dell'ente.

Articolo 21 Clausola di salvaguardia

1. L' articolo 31 comma 1 del CCNL 2016-2018 prevede che, 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, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo 31.

2. Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto articolo 31 del CCNL 2016-2018, il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 100 per cento di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'articolo 31, comma 3, del CCNL 2016- 2018.

3. Ai sensi comma 6 dell'articolo 31 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Articolo 22 Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'articolo 44 del CCNL 2019-2021:

- a. dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- b. di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60 per cento 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 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 natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche,

agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lettera b non si applica.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

6.

Articolo 23

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
3. 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.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'articolo 8 del CCNL 2016-2018.

Articolo 24

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

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.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNUALITA' ECONOMICA 2024

Premessa

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021.

Con Deliberazione Giunta Com.le numero 382 del 30-11-2022 è stata così costituita la delegazione trattante del personale dirigente: *“ di stabilire che la Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la dirigenza è costituita dal Segretario Generale in qualità di Presidente con la possibilità di integrare la medesima delegazione con altri membri, individuati dal Presidente, in relazione alla specifica professionalità posseduta e alle materie oggetto di trattazione e stabilendo che qualora i componenti individuati non siano dirigenti, bensì titolari di posizione organizzativa, la rappresentanza sia esercitata nei limiti stabiliti dai contratti collettivi vigenti”*;

Con determinazione N. 125 del 19-09-2024 Registro generale n. 543 il dirigente del III settore ha provveduto alla Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 per la dirigenza (CCNL 16 luglio 2024), e che sull'atto è stato acquisito il parere del collegio dei revisori a certificare che la spesa rispetta limiti e vincoli posti dalla legge e dalla Contrattazione nazionale;

Con successiva determinazione n. 173 del 19.12.2024 Registro generale n. 768 il dirigente del terzo settore ha provveduto all'integrazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 per la dirigenza per la parte variabile;

Con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 441 del 16.12.2024 sono state impartite alla Delegazione Trattante di parte pubblica e, per essa, al Presidente individuato nel Segretario Generale, le direttive da seguire nella trattativa da condurre con la parte sindacale in materia di utilizzo e destinazione del fondo anno 2024.

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza si applica a tutti i dirigenti del Comune di Roseto Degli Abruzzi.
2. Il trattamento accessorio del personale dirigente assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Tuel su un posto di dotazione organica deve trovare spazio nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, determinato secondo la previsione contrattuale.

Art. 2

Validità del contratto

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne l'annualità economica 2024.

Art. 3

Criteri generali per adeguamento del limite al trattamento accessorio ai sensi dell'articolo 33 del Decreto Legge 34/2019

1. L'articolo 33, Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 (cd. Decreto "Crescita"), al comma secondo ultimo paragrafo recita testualmente che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa
2. La nuova normativa di cui trattasi ha introdotto il concetto del "valore medio pro capite" quale base di calcolo per la definizione del limite al trattamento accessorio del personale dipendente.
3. Le istruzioni della Ragioneria generale contenute nella nota Protocollo 179877/2020 per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'articolo 33, comma 2 del Decreto Legge 34/2019 prevedono che le operazioni da compiere per definire il nuovo limite al trattamento accessorio così calcolato possono essere riassunte nei seguenti passaggi:

- stabilire il valore assoluto del fondo 2016 che è l'importo minimo del trattamento accessorio nel caso il numero dei dipendenti sia diminuito rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018 (e sarà utilizzato soltanto in tale caso): Euro 164.541,62
- determinare il valore assoluto dell'ammontare del trattamento accessorio del 2018: Euro 164.541,62
- dividere il trattamento accessorio del 2018 per il numero dei dirigenti al 31.12.2018 (si determina così il valore medio pro-capite) Euro 164.541,62/4 dirigenti = QMP € 41.135,40.
- riconoscere il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre di ogni anno in base al metodo del "rateo dei mesi di servizio"

La Corte dei Conti Sezione Autonomie con deliberazione n.18/SEZAUT/2023/ QMIG ha stabilito che: «*Ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sia nell'anno base che in quello di applicazione del*

limite».

La somma di tutti i cedolini diviso 12 fornisce il numero dei dipendenti presenti nell'anno, da confrontare con quelli al 31 dicembre 2018. Se i dipendenti diminuiscono scatta la salvaguardia rispetto al valore assoluto 2016.

Art. 4

Criteria generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione

1. Le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.
2. La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dal CCNL.
3. Ai sensi dell'articolo 37 del CCNL del 16 luglio 2024 i nuovi valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono fissati rispettivamente in Euro 12.722,67 nel valore minimo e nel valore massimo di Euro 46.292,37.
4. La retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito. L'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo in vigore.

Art. 5

Criteria generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato

1. Le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2024 è conforme ai contenuti del CCNL secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è stata destinata una quota delle risorse complessive non inferiore al 15 per cento del fondo totale; nel suddetto fondo per il risultato ricade l'indennità per la Vice Segreteria quantificata in Euro 2.000,00 annui.
2. Le parti concordano che eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nell'anno 2024, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse nel 2024 non sia oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2025.

Art. 6

Retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim

1. In base alla previsione dell'articolo 40 del CCNL per il triennio 2019-2021 l'incarico riguarda la copertura di altra posizione dirigenziale temporalmente priva di titolare.
2. L'incarico deve essere formalmente affidato in conformità all'ordinamento dell'Ente.
3. Agli incaricati viene riconosciuto un importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato.

4. Le parti concordano di definire che il meccanismo di retribuzione dell'interim è il medesimo di quello diretto ad individuare il risultato dei dirigenti.
5. La percentuale di risultato per l'incarico ad interim è definita in misura del 20 per cento della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto.

Art. 7 Disposizione finale

1. Le parti constatano che l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 in trattazione non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016 (al netto delle somme escluse dal limite).
2. Le parti concordano di trasmettere la presente ipotesi al Collegio dei Revisori, corredata dalla Tecnico-Finanziaria, per la relativa certificazione.

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER
L'AREA DELLA DIRIGENZA - ANNO 2024 - utilizzo**

Totale fondo	€ 151.350,06
Quota fissa	€147.763,14
Quota variabile	€ 3.586,92
<i>Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo l'importo della quota fissa come segue:</i>	
Quota riservata al Risultato	
20% del fondo distribuibile(€ 147.763,14) (comprensivo dell'indennità per la vice segreteria pari a € 2.000,00)	€ 24.627.19
Quota riservata alla posizione	€123.135,95