COMUNE DI ALASSIO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA

ANNO 2021

In data 29 del mese di dicembre dell'anno 2021 alle ore 11,00 presso la sede comunale di Alassio in modalità remota sincrona ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante:

per la parte pubblica:
- Dott.ssa Roberta RAMOINO – Segretario Generale del Comune di Alassio - Presidente

per la parte sindacale:
- OO.SS. Area Dirigenza:
- Ing. Vincenzo GARERI – Dirigente sindacale DIREL.

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono, con firma digitale, il seguente contratto collettivo decentrato integrativo anno 2021 relativo all'area dirigenziale del Comune di Alassio, avuto riguardo all'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della preintesa Area Dirigenza – anno 2021, siglata il 20 dicembre 2021, resa dalla Giunta comunale con atto deliberativo n. ___ del __ dicembre 2021 e tenuto conto del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione, allegato alla predetta deliberazione di Giunta Comunale di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 1 - Ambito e validità del presente contratto

1. Il contratto collettivo integrativo decentrato, di seguito definito CCDI, formulato ai sensi dell'art. 8 del CCNL 17.12.2020 Funzioni Locali – Area Dirigenza, si applica ai dirigenti del comune di Alassio assunti a tempo indeterminato e determinato, se l'applicazione sia espressamente indicata nel contratto individuale.
2. Il contratto, secondo quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 17.12.2020, ha durata triennale e verte sulle materie di cui all'art. 45 del predetto CCNL, con la precisazione che le materie di cui all'art. 45, comma 1 lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.
3. Gli effetti dell'accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva del presente, salvo diversa prescrizione e decorrenza prevista nei disposti del contratto stesso.

Art. 2 - Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D. Lgs. 165/01 e CCNL 17.12.2020, concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di Ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti.
2. Le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art. 45 del CCNL 17.12.2020.
3. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto agli artt. 4 e 5 del CCNL 17.12.2020.

Art. 3 - Servizi pubblici essenziali

1. In relazione a quanto previsto all'art. 45 c. 1 lett. f) del CCNL 17.12.2020 le parti concordano che almeno un dirigente svolga le funzioni di reperibilità o sia esonerato dallo sciopero.
2. Il criterio di individuazione è affidato al Segretario Generale.

Art. 4 - 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.
2. 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 e 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.
3. L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

a) informazione al personale dirigente assente per congedi 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;
b) adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle Dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni;

c) 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. 5 - Criteri generali per i programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento

1. Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla formazione per i dirigenti, che non possono essere inferiori all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine, fatto salvo il rispetto di tetti di spesa a tal fine indicati dalla legislazione al tempo vigente.
2. Annualmente, sentite le proposte dei Dirigenti, nell'ambito dello stanziamento di cui al c. 1, il Comune presenta la proposta del piano di formazione, che viene sottoposto ai rappresentanti delle OO.SS.
3. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti 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 dell'utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.
4. Dovrà comportare l'aggiornamento costante rispetto alle nuove tecnologie, anche informatiche, e telematiche, allo scopo di valorizzarne l'impatto nelle diverse strutture organizzative.
5. Dovrà prevedere le modalità di esercizio individuale alla formazione, valorizzando percorsi di auto formazione anche attraverso percorsi pluriennali e/o esperienze professionali, con diritto di conservazione del posto.
6. Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate con le OO.SS. per le eventuali modifiche e/o integrazioni.
7. Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 6 - Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al D. Lgs. 81/2008.

1. I dirigenti attuano, ciascuno secondo le proprie competenze, cognizioni tecniche e responsabilità in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 18 del D.Lgs. 81/08 già individuate con specifica determinazione del datore di lavoro, gli interventi e le misure di prevenzione, sicurezza e igiene del lavoro indicate nei documenti di valutazione dei rischi predisposti ed aggiornati annualmente dal responsabile del servizio prevenzione e protezione e presentati nella riunione annuale di cui all'art. 35 del suddetto decreto, definendone la programmazione e curandone l'effettuazione nel rispetto delle normative vigenti.
2. I Dirigenti nell'ambito delle proprie competenze, ai fini dell'attuazione degli interventi e delle misure di cui sopra, chiedono all'Amministrazione lo stanziamento dei fondi necessari che – nei limiti delle risorse di bilancio – potranno essere stanziati secondo le priorità indicate dai singoli dirigenti.
3. Le richieste dei fondi ritenuti necessari all'attuazione degli interventi e non accolte, dovranno essere mantenute con indicazione delle motivazioni per le quali non sono state accolte.

4. Il rispetto dell'attuazione degli interventi e delle misure di prevenzione, sicurezza e igiene del lavoro, sarà verificato annualmente nell'ambito di una riunione che si dovrà tenere tra il datore di lavoro, i Dirigenti ed il responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione.

Art. 7 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

1. Con riferimento all'assetto strutturale dell'ente, così come definito nel vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Alassio, le parti convengono di considerare la dirigenza, tenuto conto delle vigenti funzioni e del grado di responsabilità correlate, ascrivibile alle fasce di pesatura secondo le risultanze e procedure adottate dai soggetti competenti.
2. La quota di fondo destinata alla retribuzione di posizione è di norma integralmente utilizzata nell'anno; eventuali economie sono destinate all'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato dell'anno successivo.
3. Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti secondo le previsioni contrattuali. Per l'anno 2021 esso è quello risultante dalla D.D. n. 810 del 17.12.2021, nel prospetto finanziario allegato al presente di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 8 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è finanziata con una quota delle risorse previste dall'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 (ex art. 26 CCNL 23.12.1999) e in una percentuale non inferiore a quanto disposto dall'art. 57, comma 3, del medesimo documento contrattuale.
2. La Giunta Comunale, con l'approvazione del piano performance che completa il P.E.G., definisce gli obiettivi che vengono affidati ai Dirigenti il cui raggiungimento sarà oggetto di misurazione, in base alla quale viene attribuita la retribuzione di risultato spettante, calcolata secondo i criteri utilizzati presso questo Ente.
3. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato avverrà sulla base delle risultanze di apposita scheda elaborata secondo i criteri citati. I punteggi saranno attribuiti dal Nucleo di Valutazione, previa verifica e valutazione delle performance conseguite; successivamente le risultanze della valutazione saranno sottoposte alla Giunta comunale per la definitiva assegnazione dei punteggi.

Art. 9 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

1. Secondo quanto previsto dall'art. 45, comma 1, lett.d) CCNL 17/12/2020, le parti si danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

Art. 10 Incarichi ad interim - Definizione percentuale

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 pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. La quota residuale della retribuzione di posizione del posto ricoperto ad interim, sempre rapportata al periodo di durata della sostituzione, viene destinata ad incremento dell'indennità di risultato teorica di tutti i dirigenti dell'Ente in servizio.

2. L’incarico ad interim deve essere formalmente assegnato per almeno 3 mesi.

Art. 11 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

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 pari al 50% 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.
2. 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 resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione - economie derivanti dall'anno precedente.

Art. 12 - Valutazione dei Dirigenti

1.I criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali istituite nel Comune di Alassio sono indicati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 242 del 23.07.2018.

Art. 13 - Norme finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente Accordo si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.
2. 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.
3. Dalla decorrenza della sottoscrizione del presente Accordo e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, possibilmente, al termine di ogni anno, per verificarne la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.
4. Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente Accordo, si riservano di integrare/modificare i termini del patto in occasione di successive contrattazioni.
5. Potranno essere verificate, nell’occasione, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.
6. L’Amministrazione e le Parti si impegnano a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative derivanti dalla contrattazione nazionale, che comportassero modifiche all’Accordo ed a conformare il regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi alle norme contenute nel presente accordo nonché nel C.C.N.L. vigente.

Firmato digitalmente – originale con sottoscrizione digitale conservato agli atti d’ufficio.