

Comune di ANDRIA

Contratto decentrato integrativo¹ della dirigenza - Periodo 2021 - 2023

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale con qualifica dirigenza in servizio presso il Comune di Andria con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha validità triennale sia per la parte giuridica che normativa.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo tra quota destinate alla retribuzione di posizione e quelle destinate alla retribuzione di risultato.

3. Le disposizioni si applicano dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva e conservano la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

4. Al fine di evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme negoziali vanno presentate, di norma, almeno sei mesi prima della scadenza naturale. Fino alla successiva sottoscrizione restano in vigore le disposizioni di cui al presente contratto. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.

5. Alla scadenza, il presente contratto, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta, inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata, da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono vigenti sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo.

1 Art. 45, comma 4, CCNL 17/12/2020: Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.

 *ASFF*







UML PPL


6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

7. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

8. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia alle disposizioni normative vigenti, al CCNL di comparto e agli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica stipulata con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 17/12/2020 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 5 - Monitoraggio e verifiche

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e comunque, su richiesta di una delle parti. La delegazione trattante si riunisce altresì, almeno una volta l'anno, per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

2. Il Comune di Andria, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

UIL FPL

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 7 - Relazioni sindacali – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono le erogazioni dei servizi a vantaggio degli utenti e dei cittadini contemperati con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Ai sensi dell'art. 3 del CCNL 17/12/2020, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:

1. 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 garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

2. *contrattazione integrativa (Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale).*

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva anche mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Analogamente, la convocazione delle OO.SS. potrà essere disposta anche (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL. A tal fine le stesse dichiarano di voler ricevere le predette comunicazioni agli indirizzi PEC di seguito indicati, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione degli stessi al Presidente della delegazione di Parte Datoriale:

- CGIL FPCGILBAT.PUGLIA@PEC.IT
- CISL FPCISLBARI@PCERT.POSTECERT.IT // V.FORNELLI@PEC.IT
- UIL ANTONIO.BARNABAA@GMAIL.COM / BARI@UILFPL.IT
- CSA CSASEGRETERIAREGIONALEPUGLIA@PEC.IT

UIL FPL

4. Le procedure e le materie afferenti al confronto sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 5 e 44 del CCNL 17/12/2020.
5. Le procedure e le materie afferenti la contrattazione sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 7 e 45 del CCNL 17/12/2020.
6. l'organismo paritetico viene istituito, come previsto dall'art. 6 del CCNL 17/12/2020, esclusivamente in presenza di almeno n. 12 dirigenti, per la relativa composizione e le specifiche competenze si rinvia a quanto indicato nel citato articolo.
7. Per quanto attiene ai contributi sindacali, le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 10 del CCNL 17/12/2020.
8. Per quanto attiene al diritto di assemblea, le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 11 del CCNL 17/12/2020.

VIC PPL

F. ASLPP

TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 8 – Istituti riguardanti le discipline di cui al Titolo III, Capo I del CCNL 17/12/2020

1. Per quanto attiene le specifiche discipline afferenti gli articoli da 13 a 28, le parti recepiscono integralmente le disposizioni del CCNL 17/12/2020.

Art. 9 – Criterio riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (Art. 45, comma 1, lett. a)

1. I valori economici delle retribuzioni di posizioni sono determinati nel rispetto del sistema di graduazione adottato dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 152 del 14/10/2021.
2. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota del 15 % del fondo.
3. Annualmente la quota destinata alla retribuzione di risultato potrà subire variazioni tali da consentire l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 9bis.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia secondo quanto previsto nel successivo art. 9bis; le eventuali risorse non utilizzate, l'anno successivo, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato.

Art. 9bis – Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g)

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 o dell'amministrazione, 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 da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 70% (max 100%) di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, 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 originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo destinato alle retribuzioni di posizione e risultato.

UIL FPL

6. 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 a seguito di valutazione negativa.

Art. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. b) – Differenziazione e variabilità della R.R. (art. 30)

1. La retribuzione di risultato e la relativa percentuale è erogata in funzione del sistema di valutazione e misurazione vigente presso il Comune di Andria.

2. La retribuzione di risultato complessiva, determinata anche con riferimento agli incarichi *ad interim* e aggiuntivi non può superare il 25% della retribuzione di posizione annualmente percepita dal dirigente.

3. Alle migliori valutazioni realizzate in base al sistema di misurazione adottato dal Comune di Andria è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.²

4. Il valore medio pro-capite è determinato dividendo le risorse destinate alla retribuzione di risultato per il numero dei dirigenti in servizio nell'anno.

5. La percentuale di dirigenti cui è possibile attribuire quanto previsto dal comma 3 è determinata nel 10% che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi ed almeno per una unità.

6. In caso di parità, l'attribuzione di quanto previsto dal comma 3 avviene nel rispetto del seguente ordine di priorità:

- 1) Migliore valutazione conseguita per la differenziazione della valutazione dei dipendenti;
- 2) Migliore media valutativa ultimi tre anni;
- 3) Non siano mai stati destinatari della maggiorazione;
- 4) Anzianità di servizio;
- 5) Anzianità anagrafica;

.....

Art. 11 – Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi (Art. 45, comma 1, lett. c)

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 all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

² Art. 30, comma 7. *Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.*

UIL FPL
[Handwritten signatures and initials]

2. L'erogazione di quanto previsto al comma 1 è effettuata a seguito di valutazione annuale nella misura percentuale del risultato raggiunto.

Art. 12 – Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizione di legge e criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati (Art. 45, comma 1, lett. e - h)

1. Ai Dirigenti, in deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge espressamente previste nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse, previste da specifiche disposizioni normative, confluiscono nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
3. Le risorse di cui ai comma precedenti afferiscono all'attualità a:
 - a) Proventi delle sanzioni di cui all'art. 208, commi 4, lett. c) e 5, del D. Lgs. 285/1992 (Codice della Strada);
 - b) Onorari professionali afferenti l'avvocatura nel caso in cui l'Avvocatura abbia posizione dirigenziale;
 - c) Sponsorizzazioni e accordi di collaborazione (art. 43 della L. 449/1997);
 - d) Incentivi da recupero evasione.
4. Gli incentivi di cui al presente articolo sono erogati nel rispetto degli specifici regolamenti e/o discipline adottati dal Comune di Andria.
5. In relazione alle disposizioni contrattuali di riferimento, le erogazioni relative al presente articolo possono essere effettuate secondo la presente correlazione tra Retribuzione di risultato e incentivi stessi:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
<i>Fino a 5.000 euro</i>	0,00%
➤ <i>5.000 e fino a 6.000 euro</i>	10,00%
➤ <i>6.000 e fino a 10.000 euro</i>	20,0%
➤ <i>9.000 e fino a 10.000 euro</i>	30,00%
➤ <i>10.000 e fino a 20.000 euro</i>	50,00%
<i>Superiore a 20.000 euro</i>	100,00%

Art. 13 – Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero (Art. 45, comma 1, lett. f)

1. Relativamente al diritto allo sciopero, le parti concordano che sono esonerati:

Il dirigente responsabile del Servizio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge.

Il dirigente responsabile del Servizio di protezione civile, limitatamente alle prestazioni di emergenza sulla base delle esigenze.

Il dirigente responsabile dei Servizi Demografici.

Il dirigente responsabile della sicurezza stradale.

2. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 14 - Trattamento economico personale dirigenziale in distacco sindacale (Art. 45, comma 1, lett. i – Art. 61)

1. Al dirigente in distacco sindacale è riconosciuta la retribuzione tabellare, la raria e una percentuale, da porre a carico del fondo, pari al 60% della retribuzione di posizione in godimento ad esclusione degli incarichi ad interim, aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Le retribuzioni di cui al comma 1, sono erogate mensilmente.

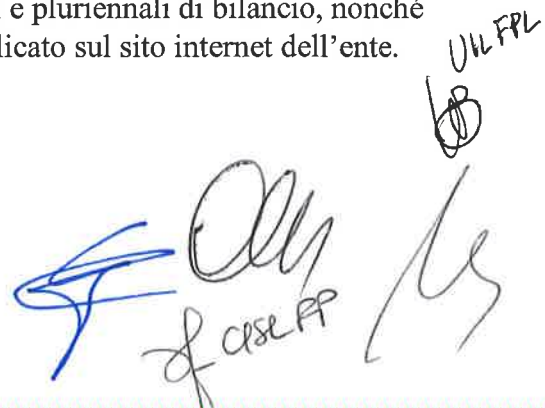
3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 15 - Norme transitorie e finali

1. La clausola di salvaguardia economica verrà garantita in caso di mancata copertura di tutti i posti di qualifica dirigenziale con quota parte dei fondi non utilizzati relativi alla retribuzione di posizione. Analoga copertura sarà garantita nella stessa fattispecie per la remunerazione degli incarichi ad interim.

2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CC.CC.NN.LL. E CC.CC.NN.QQ. di riferimento attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom right of the page. One signature is in blue ink and another is in black ink. There are also some initials and a circled 'B'.

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA
TRIENNIO 2021/2023

Visti e richiamati:

- la deliberazione della Giunta Comunale **n. 211 del 16/12/2021**, ad oggetto **Linee di indirizzo per la delegazione trattante di Parte Datoriale nella contrattazione collettiva decentrata integrativa per il triennio 2021/2023**;
- la **determinazione** dirigenziale **N. 3732 del 15/12/2021**, con la quale è stato costituito il fondo per il salario accessorio anno 2021;
- la seduta in data 21/12/2021, nel corso della quale le Parti Negoziali hanno sottoscritto la IPOTESI di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente con la qualifica dirigenziale del Comune di Andria per il triennio 2021/2023;
- la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria sottoscritta in data 21/12/2021, trasmessa al Collegio dei Revisori Contabili del Comune di Andria;

Atteso che

- Il Collegio dei Revisori Contabili in data 14/12/2021 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la deliberazione della Giunta Comunale in data 22/12/2021 n. 216, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

L'anno 2021, il mese di **dicembre**, il giorno 29, alle ore 10,00, presso la sede del Comune di Andria, le Parti negoziali composte da :

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE

(Costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 09/12/2021)

Per la Parte Pubblica, nella persona di:

- dott.ssa Brunella ASFALDO - Segretario Generale



- dott.ssa Ottavia MATERA - Dirigente Servizio Organizzazione, Personale, UPD, Sistemi Informativi ed informatici

Ottavia Matera

- dott.ssa Grazia CIALDELLA - Dirigente Programmazione Economico Finanziaria, Aziende Partecipate, economico, Tributi

Grazia Cialdella

Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

Deleuame Abella, UIL FPL

Spereu, ASLPP
