



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta-Andria-Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA TRIENNIO 2021/2023

Premesso che :

- a) In data 17.12.2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale dirigente triennio 2021/2023 del comune di Canosa di Puglia;
- b) Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 132 in data 22/12/2021 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli posti dai CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge e con i vincoli del Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- c) La Giunta Comunale con deliberazione n. 224 in data 23/12/2021 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI triennio economico 2021/2023;
- d) con nota prot. n. 39001 del 23/12/2021 è stata convocata la delegazione trattante come per legge e disposizioni contrattuali;

In data 27/12/2021, alle ore 9,50 nella sede del Comune di Canosa di Puglia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte datoriale:
Dott. Giuseppe Longo (*Segretario generale*)

Organizzazioni sindacali territoriali:

F.P.L. UIL
CSA

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCDI triennio 2021/2023 del personale dirigente del Comune di Canosa di Puglia.

VILFPL

Letto, confermato, sottoscritto.

Delegazione trattante di parte datoriale, nelle persone del
DOTT. Giuseppe LONGO (Segretario generale)

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL : Assente

F.P. CISL : Assente.....

F.P.L. UIL : Barnabà Antonio.....

CSA : Metta Nicola.....



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

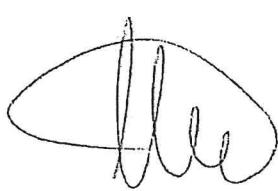
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE

TRIENNIO 2021-2023

TESTO DEFINITIVO

(sottoscritto dalla Delegazione trattante in data 27/12/2021)

U.I.L.P.L.



***ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO- AREA DIRIGENZA
TRIENNIO 2021-2023
SI CONCORDA QUANTO SEGUE***

Art. 1 . Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato (CCID), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 17 dicembre 2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, salvo diversa specificazione.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale (da 1.1.2021 a 31.12.2023) e disciplina tutte le materie di cui all' Art . 45 del CCNL F. L. 2016-2018. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, sempre che le disposizioni in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con nuove disposizioni normative e contrattuali.
3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 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. 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 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2 . Sistema delle relazioni sindacali

Handwritten signature of the Minister of Health.

Handwritten signature of the Trade Union Delegation.

1. Richiamati gli articoli 2, 3 e 4 del CCNL F.L. 2016-2018 in tema di relazioni sindacali, informazione e confronto, si concorda che l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti previsti dal CCNL, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi nell'ambito delle materie di cui agli artt. 44 e 45 del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., di norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il confronto disciplinato dall'art. 4 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato di norma non prima di 5 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

4. Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

Art. 3 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020).

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

Anno 2021	
	%
Retribuzione Posizione	85
Retribuzione	15

VILP
G

Risultato	
Totale	100

2. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.
3. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.
4. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020.

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett.b) CCNL 17/12/2020).

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Peg-Pdp-Pdo e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod.int.
2. Tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, nel caso in cui non siano conferiti incarichi ad interim in un determinato anno, la quota di indennità di risultato che residua a seguito del percorso di valutazione dei dirigenti, viene destinata a incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata, secondo quanto di seguito previsto:
 - ✓ la retribuzione di risultato teorica viene incrementata di una percentuale non superiore al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per i dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata;
 - ✓ il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento è non superiore al 40% dei dirigenti in servizio (con arrotondamento all'unità superiore);
 - ✓ in ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a 901/1000.

Art. 5 Incarichi ad interim - Definizione percentuale (art. 45, comma 1, lett.c) CCNL 17/12/2020)

1. Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione

organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, secondo le modalità definite nell'allegato "A" del presente CCDI, facente parte integrante e sostanziale del presente accordo.

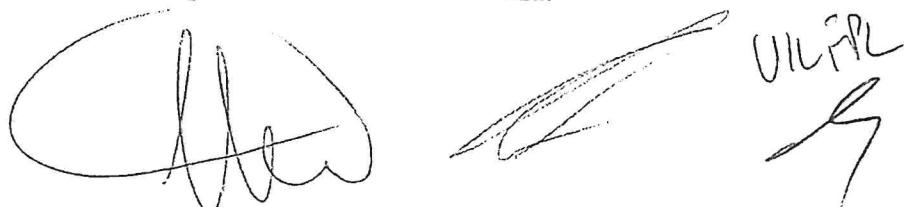
Art. 6 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett.d) CCNL 17/12/2020)

1. L'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all' art. 57 CCNL F.L. 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5%, maggiorata secondo quanto previsto dall' Art. 32 del medesimo CCNL.
3. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 ai sensi dell'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.
4. Le parti concordano che per il triennio 2021-2023 tali somme verranno impiegate in forme di welfare per assistenza sanitaria integrativa, con gli importi e le modalità da concordare entro ciascun anno.

Art. 7 Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. (art. 45, comma 1, lett.e) CCNL 17/12/2020)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, comma 7-ter, del D.Lgs.n. 163/2006 e s.m. e dal successivo art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016 in merito all'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per progettazione e per funzioni tecniche, in caso di attività incentivabili svolte da parte dei dirigenti nel periodo precedente a dette disposizioni, trova applicazione il meccanismo perequativo già previsto dall'art. 9 del CCDI del 15/12/2008, ovvero:

- la retribuzione del risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 50% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
- qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.



UILPL

4. I valori di riferimento derivanti dall'applicazione della legge n.109/94 (ora D.Lgs. 163/06) per il computo delle precedenti riduzioni saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.

Art. 8 Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero. (art. 45, comma 1, lett.f) CCNL 17/12/2020)

1. In conformità a quanto previsto dall' Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della protezione civile;
- dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale e trasporti;
- dirigenti responsabili di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett.g) CCNL 17/12/2020).

1. Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 95% 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. 10 Verifica tassi di assenza (art. 29, comma 1, CCNL 17/12/2020).

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione

VIL FPL
G

eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Art. 11 Norme finali

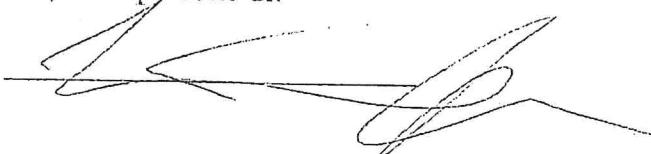
1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.
2. Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

Visto, letto e sottoscritto

Canosa di Puglia, 27/12/2021

La delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Giuseppe LONGO – Presidente



La delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

OO. SS. :

- CGIL _____
 - CISL _____
 - UIL _____
 - ~ CSA _____
- 