



CITTÀ DI MANFREDONIA

**VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE
AREA DIRIGENZA**

L'anno duemilaventi il giorno trenta del mese di dicembre, alle ore 18,00, si è svolta la delegazione trattante – area dirigenza per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo - area dirigenza - parte normativa e ripartizione del fondo per l'anno 2020.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica:

BASTA Francesca	Segretario Generale - Presidente	In presenza
-----------------	----------------------------------	-------------

per la delegazione di parte sindacale:

CIUFFREDA Maria Sipontina	per delega della CGIL territoriale	In presenza
OGNISSANTI Matteo	per delega della segreteria generale della DIREL Puglia	In presenza

Le Parti preliminarmente,

PRENDONO ATTO CHE

- in data 18/12/2020 la delegazione trattante ha approvato l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, parte normativa, per il 2020 e la ripartizione del fondo per il medesimo anno;
- con il verbale n. 38 del 28/12/2020 il Collegio dei revisori:
 - ha certificato la compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal presente CCDI - area dirigenza, anno 2020 - rispetto ai vincoli:
 - ✓ contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello;
 - ✓ introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica derivanti dalla programmazione economico-finanziaria e contenuti nel bilancio di previsione 2020-2022;
 - ✓ derivanti dalla programmazione economico-finanziaria e contenuti nel bilancio di previsione 2020-2022 approvato con deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio comunale n. 22 del 28/07/2020;
 - ✓ derivanti dalle disponibilità di bilancio che coprono integralmente l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame;
 - ✓ introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con particolare riguardo alla previsione di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017;
 - ✓ derivanti, nello specifico, dalle prescrizioni di cui all'art. 243 bis, comma 9, lett. a) del TUEL;

- ha espresso parere favorevole in ordine alla ripartizione ed utilizzo del fondo risorse decentrate per gli esercizi 2018, 2019 e 2020 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge vigenti;
- con deliberazione n. 197 del 30/12/2020 la Commissione straordinaria, con i poteri della Giunta comunale, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo - area dirigenza - parte normativa e ripartizione del fondo per l'anno 2020;
- il 17 dicembre 2020, Aran e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del SSN e per i Segretari comunali e provinciali;

Le Parti, dopo breve discussione,

APPROVANO

in attuazione degli atti in premessa citati,

1. di destinare all'indennità di risultato il 15% dell'ammontare dell'intero fondo del salario accessorio per l'anno 2020, da erogarsi secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente;
2. di approvare il seguente testo di contratto collettivo decentrato integrativo - anno 2020 - area dirigenza:

CITTA' DI MANFREDONIA

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA
2020

Art. 1 - Ambito e validità del presente contratto

1. Il contratto collettivo integrativo decentrato, di seguito definito CCDI, formulato anche ai sensi del CCNL 17.12.2020 - area dirigenza, Funzioni locali, per le parti di immediata applicazione, si applica ai dirigenti del Comune di Manfredonia assunti a tempo indeterminato e determinato, nei termini previsti dal contratto nazionale.
2. Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di successivi contratti integrativi, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi e ferme restando le clausole relative ai tempi, alle modalità e alle procedure di verifica della sua attuazione.
3. Gli effetti dell'accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva del presente CCDI, 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 vigenti, 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 relazioni sindacali e le materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa si esplicano nei termini di cui alla Parte Comune, Titolo II Capo I e Parte II Sezione Dirigenti Titolo II del CCNL 17.12.2020.

Art. 3 - Servizi pubblici essenziali, diritti di sciopero e assemblea

1. Sono individuate le seguenti posizioni dirigenziali, i cui titolari devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali vigenti (Legge n. 146/1990 e s.m.i. e 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 degli enti locali del 25.11.1998, siglato in data 7 maggio 2002):
 - Funzioni di stato civile, limitatamente alle registrazioni delle nascite e delle morti;
 - Funzioni servizio elettorale nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - Funzioni relative al servizio sociale, per le emergenze socio-sanitarie;
 - Funzioni attinenti alla rete stradale per le esigenze di pronto intervento;
 - Funzioni di protezione civile nei casi di emergenza socio-ambientale o provocati da calamità naturali;
 - Funzioni di polizia locale, limitatamente all'attività richiesta dall'autorità giudiziaria, ai trattamenti sanitari obbligatori, all'attività infortunistica e di pronto intervento, all'attività della centrale operativa, all'assistenza su strada in caso di emergenza;
 - Servizio finanziario e servizio personale limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni.
2. Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Art. 4 - Interpretazione autentica del CCDI

1. Con riferimento a quanto previsto all'art. 2 comma 9 del CCNL 17.12.2020 la disciplina per interpretazione autentica è indicata dagli artt. 49 e 64 del D.Lgs. 165/2001; in caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da una od entrambe di esse per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5 - Prerogative e agibilità sindacali

1. La richiesta e l'autorizzazione all'effettuazione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i rappresentanti sindacali dell'Area della dirigenza fanno riferimento alla normativa contrattuale e alle disposizioni legislative vigenti nel tempo.
2. In specifico i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal C.C.N.L.Q. 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.
3. Spettano inoltre ai rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL Quadro 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni. Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso il Settore Risorse Umane, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.
4. Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente al Settore Risorse Umane.
5. Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici del Settore del Personale.
6. I dirigenti del Comune di Manfredonia hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
7. Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. sindacali rappresentative del comparto dell'Area della Dirigenza.
8. La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata al Settore Risorse Umane, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede dell'assemblea, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.
9. La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti dell'Ufficio Personale sono di competenza degli stessi dirigenti.

Art. 6 - Pari opportunità e benessere organizzativo

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della

valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti.

2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro.
3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
4. L'impegno dell'ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs. 183/10 in tema di azioni positive.
5. In particolare, i Dirigenti invieranno una ricognizione in tal senso al CUG sullo stato di attuazione di tali politiche di genere e sul benessere organizzativo.

Art. 7 – Comitato dei Garanti

1. Il Comitato dei Garanti secondo quanto previsto dall'art.50 del CCNL 17.12.2020 è disciplinato dall'art. 22 del D. Lgs. 165/2020 e dalle altre disposizioni in merito vigenti.
2. Il Comitato dei Garanti, prima della formulazione del proprio parere, ascolta, a seguito di espressa richiesta, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.
3. Il Comitato ha durata triennale, non rinnovabile, ed è un collegio perfetto composto da tre componenti, nominati dall'Amministrazione e designati come segue:
 - un Presidente con comprovata esperienza nel settore degli enti locali, designato di comune accordo dalle parti;
 - un Rappresentante dell'Amministrazione scelto tra esperti di organizzazione e di pubblico impiego;
 - un Rappresentante designato dalle OO.SS. firmatarie del Contratto Nazionale di Lavoro.
4. Decorso inutilmente il termine di 45 giorni dalla data della prima convocazione del comitato, si prescinde dal parere.
5. Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza.

Art. 8 - 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, in misura economica adeguata, nei limiti finanziari indicati dalla legislazione vigente e nei termini indicati dall'art. 51 del CCNL 17.12.2020.
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 OOSS.
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. 9 - 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, 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. 10 - 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 Manfredonia, la dirigenza, tenuto conto delle vigenti funzioni e del grado di responsabilità correlate, è 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 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 alla retribuzione di risultato, secondo la disciplina di settore.

3. Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti secondo le previsioni contrattuali.

Art. 11 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è determinata nella percentuale del 15%.

2. La Giunta Comunale, con l'approvazione del Piano delle performance e o analogo provvedimento 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 e tenuto conto delle previsioni dell'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020, a far data dalla sua vigenza.

3. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato avverrà sulla base delle risultanze di

apposita valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione o organismo analogo, previa verifica e valutazione delle performance conseguite, secondo la disciplina dell'Ente;

Art. 12 - Valutazione delle indennità dei Dirigenti

1. I criteri di pesatura delle indennità delle posizioni dirigenziali istituite nel Comune di Manfredonia e la determinazione della retribuzione di risultato sono disciplinati dai provvedimenti dell'Ente.

Art. 13 - Conferimento di nuovo incarico in presenza di processi di riorganizzazione

1. In presenza di processi di riorganizzazione, nel caso in cui al dirigente a tempo indeterminato sia stato conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, il passaggio dalla precedente retribuzione di posizione alla nuova, di importo inferiore, avviene con gradualità, secondo le pertinenti disposizioni del contratto nazionale.

Art. 14 - Conferimento di incarichi ad interim

1. L'incarico ad interim assunto dal Dirigente di Settore, a seguito della temporanea vacanza di posti dirigenziali, comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo.

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altre posizione dirigenziale temporaneamente prive di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento del Comune, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale di cui è affidato l'incarico.

2. La retribuzione di risultato da riconoscere per effetto dello svolgimento di incarichi "ad interim" è soggetta a valutazione secondo i vigenti criteri previsti per gli incarichi dirigenziali dell'Ente.

3. Al vice segretario generale è riconosciuta una quota ulteriore pari al 20% della retribuzione di posizione in godimento, per il periodo di vigenza dell'incarico.

Art. 15 – Incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. L.gs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. Le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi e per gli effetti di cui alle vigenti disposizioni dei contratti nazionali ed in particolare dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020, incrementano il fondo e sono destinate alla retribuzione di risultato agli aventi titolo, in aggiunta a quello normalmente spettante.

3. La correlazione fra la retribuzione di risultato normalmente spettante e quella eventualmente riconoscibile a titolo di incentivazioni specifiche, avviene nel seguente modo:

a. nel caso in cui l'importo complessivo delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 100% della retribuzione di risultato spettante al singolo dirigente, si procede alla totale erogazione anche di quest'ultima retribuzione;

b. nel caso in cui l'importo sia compreso fra il 101% e il 200%, si procede alla progressiva riduzione del 50% della suddetta retribuzione di risultato;

c. nel caso in cui l'importo sia superiore al 200%, la retribuzione di risultato non viene riconosciuta.

4. In ogni caso tutte le incentivazioni previste da disposizioni di legge non possono superare il

100% del trattamento stipendiale (tabellare più retribuzione di posizione) riconosciuto a ciascun dirigente.

Art. 16 - Verifica attuazione CCDI

1. Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale, e comunque a seguito della stipulazione di nuovo CCNL Area dirigenza, alla verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I., mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.
2. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Art. 17 - Disposizioni finali e disapplicazioni

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia ai vigenti CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

Art. 18 - Norme finali

1. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei Dirigenti in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da una od entrambe di esse per definire consensualmente il significato.

Dalla data di sottoscrizione del presente CCDI 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.

Letto, approvato e sottoscritto

f.to BASTA Francesca

f.to CIUFFREDA Maria Sipontina (per delega)

f.to OGNISSANTI Matteo (per delega)