



COPIA

CITTA' DI MANFREDONIA

Provincia di Foggia

Deliberazione della Giunta Comunale

Seduta n. 3 del 28/12/2021

N° 17

OGGETTO: MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA ASSUNTA CON I POTERI DELLA G.C. N. 159 DEL 17.11.2021. AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA

L'anno duemilaventuno il giorno ventotto del mese di dicembre alle ore 14:00, in Manfredonia e nel Palazzo di Città.

Regolarmente convocata, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

composta dai signori:

ROTICE GIOVANNI Sindaco – Presidente

dagli Assessori Comunali:

	Pres.	Ass.		Pres.	Ass.
BASTA GIUSEPPE (Vice Sindaco)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SALVEMINI ANGELO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LAURIOLA ANTONIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	TROTTA ANNA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PALUMBO LIBERO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	VITULANO ANTONIO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PENNELLA GRAZIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Partecipa il Segretario Generale: ANTONELLA CAMBIO

Il Presidente constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

<input checked="" type="checkbox"/>	Il Responsabile del Servizio interessato (art. 49 c. 1 del D.lgs. 267/2000);
<input type="checkbox"/>	Il Segretario Generale (artt. 49 c. 2 e 97 c. 4 lett. B del D.lgs. 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnico.
<input checked="" type="checkbox"/>	Il Responsabile di Ragioneria (art. 49 c. 1 del D.lgs. 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

OGGETTO: Modifica della deliberazione della Commissione Straordinaria assunta con i poteri della G.C. n. 159 del 17.11.2021. Autorizzazione alla stipula.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione della Commissione Straordinaria assunta con i poteri della G.C. n. 159 del 17.11.2021 avente ad oggetto : “ Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa per l’annualità 2021- personale dirigente” sono state definite le linee di indirizzo alle quali la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi nel corso della trattazione;

In data 14.12.2021 si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, quest’ultima, giusto verbale che si allega, richiede di modificare l’importo del valore della retribuzione ad interim nella percentuale del 30% e l’incentivazione derivante da specifiche disposizioni di legge nella percentuale dell’80%;

Visto il testo della preintesa, come da atto allegato alla presente, con inserite le modifiche innanzi indicate;

Udito l’intervento dell’Assessore al Personale che ritiene doveroso accettare la proposta delle Rappresentanze sindacali al fine di creare un clima disteso tra le parti ed una collaborazione proficua tra le parti;

Vista la nota prot. 54008 del 27.12.2021 di condivisione della proposta di parte sindacale;

Ritenuto, inoltre, al fine di permettere la conclusione dell’intero iter nel corrente anno, di dover autorizzare la stipula del contratto decentrato, acquisito il parere favorevole dei Revisori dei Conti;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell’art. 49 – comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi , resi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

Per le motivazioni espresse in normativa, che qui si intendono integralmente trascritte,

- 1) di modificare la deliberazione della Commissione Straordinaria assunta con i poteri della G.C. n. 159 del 17.11.2021 nelle seguenti parti:

- per lo svolgimento di incarichi ad interim è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, un importo del valore del 30% della retribuzione di posizione prevista per le posizioni dirigenziali a cui è affidato l'incarico;
- di determinare l'incentivazione derivante da specifiche disposizioni di legge nella percentuale dell'80%;
 - 2) di autorizzare la stipula del contratto decentrato in questione, come da preintesa di cui al testo allegato alla presente, acquisito il parere favorevole dei Revisori dei Conti;
 - 3) di incaricare gli uffici competenti per gli adempimenti attuativi, con invito ad addivenire alla stipula nei termini prescritti del corrente anno;
 - 4) di dichiarare il presente atto con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, per l'urgente attuazione.



COMUNE DI MANFREDONIA

IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2021-2023-

PARTE ECONOMICA TRIENNIO 2021-2023-

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 - Campo di applicazione, validità e durata
- Art. 2 - Conferma del sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 - Informazione
- Art. 4 - Confronto
- Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 6 - La contrattazione integrativa decentrata
- Art. 7 - Clausole di raffreddamento
- Art. 8 - Autonomia negoziale
- Art. 9 - Prerogative e agibilità sindacali
- Art. 10 - Pari opportunità e benessere organizzativo
- Art. 11 - Comitato dei Garanti
- Art. 12 Personale esonerato dallo sciopero

TITOLO II - ISTITUTI GIURIDICI

- Art. 13 - Formazione

TITOLO III - ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 14 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 15 - Destinazione delle risorse decentrate allocate sul fondo
- Art. 16 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
- Art. 17 - Clausola di salvaguardia economica
- Art. 18 - Incarichi ad interim
- Art. 19 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie
- Art. 20 - Incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 21 - Controversie ed interpretazione autentica
- Art. 22 - Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

PREMESSE

Il presente CCDI sostituisce il precedente accordo integrativo sottoscritto il 18/12/2020, ed a seguito della sottoscrizione definitiva, avvenuta in data 17/12/2020, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Campo di applicazione, validità e durata.

1. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016 - 2018 del 17/12/2020, ha durata triennale, disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL e si applica al personale del Comune di Manfredonia inquadrato nell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salva diversa specificazione, a tempo determinato.
2. Al personale comandato in entrata cui venga conferito un incarico presso il Comune di Manfredonia si applica il presente contratto, salva eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore vigenti.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse finanziarie, il presente contratto è oggetto di verifica annuale.

Art. 2

Conferma del sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza. Esse prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi.
3. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.
4. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: la partecipazione e la contrattazione integrativa.

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 finalizzate a garantire adeguati diritti e si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico per l'innovazione.

Art.3 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. 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'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, 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 avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle OO.SS., di norma almeno 7 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. 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.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001.

Art.4 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL F.L. 2016-2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari dell'Accordo nazionale 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 di norma deve essere calendarizzato non prima di 10 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. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni.
3. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Sono oggetto di confronto le materie indicate all' art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 e precisamente:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, 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 e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. E' interesse delle parti istituire presso il Comune di Manfredonia l'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 17.12.2020.
2. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.
3. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi - anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
4. L'organismo va costituito nel primo quadrimestre del 2022.
5. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale, quale la modifica della macrostruttura dell'Ente;
 - può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
 - adotta un proprio regolamento per disciplinare il suo funzionamento con particolare riguardo alle modalità della sua convocazione, di verbalizzazione delle riunioni e di espressione dei suoi orientamenti e proposte;
6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'Art.29, commi 1 e 2 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
7. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'Art.7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.
8. I previsti pareri del Comitato dovranno essere espressi nei termini temporali fissati dal relativo Regolamento.

Art.6

La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa nel Comune di Manfredonia e le materie previste agli articoli 45, del CCNL F.L. 2016-2018 per l'anno 2021:
 - a. la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art.57 del CCNL F.L. 2016/2018;
 - b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art.30 CCNL F.L 2016-2018 commi 2,3,4,5;
 - c. la definizione della percentuale di cui al comma 2 Art.58 CCNL FL 2016/2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim; criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art.32 del CCNL F.L. 2016/2018;
 - d. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'Art.60 del CCNL F.L. 2016/2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - e. l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
 - f. i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'Art.31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo articolo 31, alla contrattazione integrativa;
 - g. definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016/2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art.7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato art.8 comma 2, la propria delegazione.

Art. 7

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.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro 15 giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8

Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, 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 di iniziativa e decisione, sulle materie indicate dal CCNL. La suddetta disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per la materia indicata all'art.7 del presente CCDI.

2. Ai sensi dell'art.8, comma 5 del CCNL F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.9 del CCNL F.L. 2016-2018, l'amministrazione interessata 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'art.40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

Art. 9

Prerogative e agibilità sindacali

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.

Art. 10

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. 11

Comitato dei Garanti

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 ed è stato recepito con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della giunta comunale, n. 24 del 17/02/2021.

Art. 12

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 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:

- dirigente di ragioneria limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 15 e il 20 di ogni mese;
 - 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/valanghivo;
 - dirigente amministrativo, con riguardo agli adempimenti elettorali;
 - dirigente della polizia locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - 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;
2. In caso di assenza del titolare, anche il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

TITOLO II - ISTITUTI GIURIDICI

Art.13

Formazione

1. L'Amministrazione si impegna a formare e valorizzare il personale tramite l'aggiornamento professionale al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua di almeno 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad altri eventuali finanziamenti comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO III - ISTITUTI ECONOMICI

Art. 14

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art.57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Il fondo è costituito dalle seguenti risorse:
 - a. unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'Art.40-bis, comma 1 del d. Igs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del-CCNL F.L. 2016/18, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 del medesimo CCNL e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b. risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art.24, comma 3 del d. Igs. n. 165/2001;
 - c. importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016/2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione,

computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

- d. le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e. risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione, compreso quanto spettante per l'incarico di vicesegretario, e di risultato. A retribuzione di risultato è destinato il 15% delle stesse. 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. 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.

Art. 15

Destinazione delle risorse decentrate allocate sul fondo

Le risorse destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti del Comune di Manfredonia (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 dal dirigente del servizio personale, previo atto di indirizzo dalla giunta.

Art. 16

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi in coerenza con il piano della performance all'epoca vigente, fermo restando che la relativa erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. La prestazione svolta dal dirigente è soggetta a valutazione annuale, entro il mese di aprile e per la conseguente corresponsione nel mese successivo.
3. La valutazione comprende gli obiettivi assegnati e la qualità della prestazione individuale, secondo la metodologia adottata da regolamento.
4. La eventuale modifica degli obiettivi, opportunamente motivata, potrà avvenire anche per variazioni finanziarie, introduzione di normative, di modifica delle funzioni, sostituzione di obiettivi, modifiche sostanziali nella organizzazione della struttura. In tali circostanze dovrà essere aggiornato, con apposito provvedimento di Giunta, il Piano dettagliato degli obiettivi.
5. Nei casi di valutazione non positiva del raggiungimento dei risultati viene osservata la procedura in contraddittorio di cui al CCNL.
6. Il periodo di astensione obbligatoria per maternità non è considerata assenza e la retribuzione di risultato viene corrisposta limitatamente ai risultati effettivamente conseguiti, secondo le determinazioni dell'organo valutatore.

Art. 17

Clausola di salvaguardia economica

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione successivi alla sottoscrizione definitiva del vigente CCNL che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso - con esclusione pertanto dei processi di riorganizzazione susseguenti a naturale scadenza degli incarichi conferiti dalla Commissione straordinaria - al dirigente di ruolo cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa comunale, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è riconosciuto un differenziale della sola retribuzione di posizione secondo i criteri di seguito indicati, con risorse a carico del fondo per il trattamento di posizione e di risultato della dirigenza.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è stabilito in una percentuale pari al 50% del differenziale tra il valore della retribuzione di posizione originaria e quello del nuovo incarico.
3. Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza originaria 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. Nessun diritto all'applicazione della presente clausola di salvaguardia spetta alla scadenza naturale dell'incarico conferito dal Sindaco, rotazione degli incarichi previsti nel piano triennale prevenzione corruzione.
5. Il presente istituto non trova applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati a personale comandato in entrata che autonomamente decida di rientrare presso l'amministrazione di appartenenza, o che vi rientri su richiesta dell'amministrazione stessa, od a personale assunto con contratto a tempo determinato che rassegni volontariamente le dimissioni dall'incarico conferito o, specularmente, per il personale comandato in uscita o in aspettativa per incarico presso enti terzi che rientri per qualunque motivo nei ruoli comunali. Il presente istituto non trova altresì applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati ex art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, nonché per gli incarichi dirigenziali conferiti su base espressamente fiduciaria.
6. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
7. In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, le parti concordano di dare priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
8. 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. 18

Incarichi ad interim

1. Le parti concordano che il ricorso all'istituto dell'interim rappresenta una eccezionalità e debba essere temporalmente il più possibile limitato.
2. Le parti concordano altresì che 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 dal Sindaco, sia attribuito a titolo di retribuzione di risultato ,

limitatamente al periodo di sostituzione e quindi proporzionalmente allo stesso, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale in relazione alla quale è affidato l'incarico e secondo apposita disciplina regolatoria;

3. Per gli incarichi ad interim parziali relativi soltanto ad alcuni servizi del settore, il Nucleo di Valutazione procederà alla pesatura di tali servizi nel contest della pesatura complessiva dell'intero settore.

4. Disciplinare con appositi atti l'affidamento degli incarichi ad interim.

Art. 19

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie

1. Le parti stabiliscono che, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, le risorse complessive del fondo, provvisoriamente individuate per gli anni 2021, 2022 e 2023 nell'importo complessivo di €240.202,50, sono così allocate:
 - per €204.172,12 al finanziamento della retribuzione di posizione. Tale importo risulta essere lo stesso a tal fine destinato nell'annualità 2020 aumentato delle risorse che il CCNL 2020 ha destinato all'incremento della retribuzione di posizione ex art. 54, comma 4 pari ad euro 6.967,73;
 - per €36.030,37 al finanziamento della retribuzione di risultato.
2. Eventuali incrementi o decrementi, legati all'applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 o all'applicazione di nuove disposizioni normative o contrattuali che nel tempo fossero emanate, saranno ripartiti proporzionalmente tra le voci di cui al comma precedente.

Art. 20

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. Nel caso in cui il fondo di cui all'art 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, una quota del 80% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21

Controversie ed interpretazione autentica

In caso di controversia trova applicazione l'art 3 comma 6 del contratto FL 2016/2018

Art. 22

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

Per quanto non previsto nel presente contratto si applicano le disposizioni normative e contrattuali.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 32**

Ufficio Proponente: **1.1 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Oggetto: : **MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA ASSUNTA CON I POTERI DELLA G.C. N.159 DEL 17.11.2021.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (1.1 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 28/12/2021

Il Responsabile di Settore
f.to dott.ssa Antonella Cambio

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 28/12/2021

Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Maricarmen Distante

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Cambio Antonella

IL PRESIDENTE
F.to: Rotice Giovanni

ATTESTAZIONE

La presente deliberazione:

1. È stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito istituzionale del Comune in data **17/01/2022** ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.
2. È stata trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari con nota n. _____ del _____
3. È stata trasmessa in data 17/01/2022 ai seguenti uffici per l'esecuzione:

Al Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane

Al Dirigente di Ragioneria

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Cambio Antonella

L'ADDETTO AMMINISTRATIVO
F.to: Gramazio Raffaele

4.

È stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4, del D.Lvo. n. 267/2000;

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Cambio Antonella

è divenuta esecutiva il _____ per decorrenza del termine di cui all'art. 134 – comma 3, del D.Lvo. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE
Cambio Antonella

E' copia conforme all'originale.

Il Segretario Generale

Data 17/01/2022