



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Area Dirigenza

Triennio 2021/2023

Premesso che la Giunta Comunale con deliberazione n. 309/2021 ha approvato l'atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica – Area della Dirigenza con le direttive per la definizione del CCDI del personale dirigente dell'Ente relativo alla contrattazione normativa ed economica triennio 2021/2023.

Considerato che in data 07/12/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per l'Area della Dirigenza triennio 2021/2023 la quale ha avuto parere favorevole da parte dell'organo di revisione in data 20/12/2021 e che successivamente è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 333 del 22/12/2021 la quale, oltre a condividerne i contenuti, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante a procedere alla sottoscrizione in via definitiva del contratto decentrato integrativo.

Il giorno 23/12/2021 ha avuto luogo la sottoscrizione, con diverse modalità, del Contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza – triennio 2021/2023, come segue:

Delegazione di parte pubblica

Presidente Dott.ssa Roberta Fiorini, Segretario Generale

Delegazione di parte sindacale

FP-CGIL Territoriale Sig.ra Elena Giusti, Segretario provinciale
CISL-FP Territoriale Sig. Fausto Mazzullo, Segretario provinciale
UIL-FPL Territoriale Sig.ra Paola Biacca, Segretario provinciale

TITOLO I: disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il triennio 2021/2023 riconosciuta al personale dirigente assunto con

contratto a tempo indeterminato, in applicazione di quanto disposto dagli artt. **1** e 45 del CCNL 17.12.2020.

Al personale dirigente assunto con contratto a tempo determinato si applica il presente contratto solo in quanto espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro. Resta, in ogni caso, fermo il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente assunto con contratto a termine a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 se tale assunzione avviene su un posto in dotazione organica. Se l'assunzione avviene fuori dotazione organica, la retribuzione di posizione e di risultato riconosciuta al dirigente assunto con contratto a tempo determinato è finanziata con risorse di bilancio. In ogni caso, resta finanziato con risorse di bilancio l'assegno ad personam eventualmente riconosciuto ai dirigenti assunti a tempo determinato.

Tutti i rinvii alle disposizioni contenute nei CCNL si intendono riferiti ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati per l'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero sono:

- Dirigente del Settore Sportello Unico per le Imprese e i Cittadini;
- Dirigente del Settore Polizia Locale;
- Dirigente del Settore Cultura, Turismo e Promozione della Città;
- Dirigente del Settore Ambiente e Territorio;
- Dirigente del Settore Affari Generali e Istituzionali
- Dirigente del Settore Servizi Educativi e Pubblica Istruzione;
- Dirigente del Settore Welfare, Servizi Sociali e Sport;
- Dirigente del Settore Lavori Pubblici;
- Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Tributi e Demanio.

Art. 3 - Part-time e Lavoro Agile

Le parti ritengono, in linea di principio, il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale.

Il lavoro agile può essere concesso al personale dirigente solo in caso di situazioni emergenziali o gravi e documentate necessità familiari, purché, in entrambi i casi, sia garantita, in caso di richiesta dell'Amministrazione, la propria presenza presso gli uffici comunali entro due ore dalla richiesta.

TITOLO II: risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente

Art. 4 – Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente

La quantificazione del fondo per le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente avviene, annualmente, con atto unilaterale da parte dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dai CCNNLL.

Art. 5 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione ed in particolare: finalità e dimensione della posizione, complessità organizzativa, competenze richieste dal ruolo.

Le parti riconoscono che alla data di sottoscrizione del presente contratto rimangono valide le retribuzioni di posizione attualmente erogate ai dirigenti e calcolate dal Comune di Mantova in applicazione del processo di valutazione definito in conformità alle norme vigenti.

Art. 6 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021

Si dà atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 ammonta ad Euro 523.792,80 quali risorse stabili a cui si sommano Euro 8.743,16 di risorse variabili per un importo complessivo di Euro 532.535,96.

Il fondo per la retribuzione di risultato è determinato nella misura di Euro 162.535,96, per una incidenza percentuale sulle risorse stabili del 30,52%

TITOLO III: utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente

Art. 7 – Principi generali per l'impiego del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Le risorse del Fondo di cui al Titolo II sono annualmente ed integralmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato in applicazione degli istituti contrattuali previsti dal presente contratto, con il recupero delle economie eventualmente registrate nell'impiego degli specifici istituti secondo le modalità indicate nell'articolato e con la correlata destinazione alla retribuzione di risultato.

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 a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile gli importi residui andranno distribuiti l'anno successivo.

Art. 8 – la retribuzione di posizione

Le parti danno atto che restano fermi l'attuale sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali e, di conseguenza, le somme oggi destinate al pagamento della retribuzione di posizione al personale dirigenziale. Si concorda che si potrà procedere alla ripesatura delle posizioni dirigenziali qualora si renda necessario ridefinire la macrostruttura dell'ente con una sostanziale modificazione nella struttura organizzativa.

Ai fini del finanziamento delle retribuzioni di posizione dirigenziale, attualmente individuate in 9 posizioni, è destinato l'importo di Euro 370.000,00.

Art. 9 Clausola di salvaguardia

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.

Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente nella percentuale del 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come di seguito previsto.

Il differenziale, nella misura più sopra individuata, è riconosciuto, 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.

L'onere per i differenziali di posizione sopra citati trova copertura finanziaria nelle somme destinate a retribuzione di posizione rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione o a quelle di risultato che dovessero costituire, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, economia di bilancio.

La disciplina di salvaguardia di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra citati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 10 – Sistema di misurazione, di valutazione delle performance e premiale

Il sistema premiale del personale dirigente e il sistema di misurazione e di valutazione delle performance dirigenziali vengono individuati dall'Amministrazione e sono contenuti nella Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 22/02/2018.

I criteri relativi ai sistemi di valutazione dei dirigenti sono quelli contenuti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" e vengono adottati previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

E' diritto individuale d'ogni singolo dirigente poter accedere ad un contraddittorio con gli organi competenti ed in particolare con il Nucleo di Valutazione, nei seguenti casi:

- condizioni per la realizzazione degli obiettivi su cui si attiva la retribuzione di risultato;
- valutazione dei risultati conseguiti, in relazione a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale";
- revoca o passaggio ad altro incarico;

Del contraddittorio deve essere data evidenza scritta.

Art. 11 – la retribuzione di risultato

Le parti concordano che gli importi destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti sono quantificati con la destinazione di tutte le risorse del fondo per la retribuzione e di risultato che residuano dopo aver corrisposto ai dirigenti quanto di competenza a titolo di retribuzione di posizione. Tali risorse non possono essere inferiori al 15% del fondo stesso.

Ai fini del finanziamento delle retribuzioni di risultato dirigenziale, è destinato l'importo di Euro 162.535,00.

Al 30% dei dirigenti, arrotondato per eccesso, che conseguono le valutazioni più elevate è riconosciuta una retribuzione di risultato premiale integrativa pari al 30% della retribuzione di risultato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La maggiorazione spetta a condizione che la valutazione sia complessivamente positiva e superiore al 83%.

La valutazione dei Dirigenti, viene effettuata annualmente sulla base di apposite relazioni del Nucleo di valutazione.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nel limite dell'importo massimo predetto, consegue alla valutazione annuale ed è rapportata alla percentuale complessiva del risultato raggiunto.

Nella retribuzione di risultato sono sommati anche gli importi che, in base al sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione, sono destinati a remunerare gli incarichi aggiuntivi e/o obiettivi aggiuntivi (quote aggiuntive di retribuzione di risultato di cui all'art 6 del Regolamento sul Ciclo della Performance); nel caso in cui gli stessi non vengano assegnati in corso d'anno.

Si dà applicazione anche a quanto stabilito dalle ordinanze di Protezione Civile per l'incremento della retribuzione di risultato al personale dirigente assegnato al servizio di protezione civile per l'emergenza COVID 19

Al dirigente della Polizia Locale, oltre alle forme di previdenza complementare previste dal Comune per il personale della polizia locale, è riconosciuta una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a specifici obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nella misura del 15% della retribuzione di risultato spettante per il raggiungimento degli obiettivi del Settore Polizia Locale. Tale quota trova finanziamento nell'utilizzo di parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, così come indicato all'art 59 del CCNL vigente.

La retribuzione di risultato è corrisposta ai dirigenti nella medesima mensilità in cui è pagato il premio legato alla performance al personale non dirigente e comunque non oltre il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 12 – Welfare integrativo

Le parti convengono di destinare le risorse di cui all'art. 32 comma 2 del CCNL vigente per la sottoscrizione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni del Servizio sanitario nazionale anche mediante l'adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa. Gli oneri per la concessione dei

benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 57 del CCNL, e nel limite del 2,5% delle complessive disponibilità degli stessi.

Art. 13 – Incarichi ad interim

Si dà atto che gli incarichi ad interim rappresentano una modalità per l'affidamento temporaneo della responsabilità di settore, derivante dalla impossibilità di procedere all'assunzione di un dirigente a tempo determinato o indeterminato. Con il conferimento dell'incarico vengono esplicitate le esigenze organizzative che giustificano tale conferimento. L'incarico ad interim non può riguardare più di un settore e non può avere durata superiore all'anno, non prorogabile e non rinnovabile al medesimo dirigente per i sei mesi successivi la scadenza dell'incarico.

Gli incarichi ad interim vengono retribuiti a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, con un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

TITOLO IV: altre disposizioni

Art. 14 – Incentivi alla mobilità territoriale del dirigente

Al fine di favorire e garantire la operatività e la funzionalità degli uffici e dei servizi e al fine di sopperire a situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali o a situazioni anche transitorie di calamità naturale o di difficoltà socio-economica oppure che sia necessario avvalersi di dirigenti in possesso di specifiche competenze ed esperienze professionali, l'Amministrazione comunale nell'attivare l'istituto di mobilità territoriale, può prevedere l'erogazione di uno specifico incentivo, una tantum, al dirigente coinvolto al suddetto processo di mobilità.

L'Amministrazione determina il valore dell'anzidetto incentivo nella misura di sei mesi della retribuzione di posizione prevista per la fascia 4 e comunque in misura non superiore alle mensilità di vacanza del posto stesso.

L'incentivo è corrisposto ad integrazione della retribuzione di risultato e trova finanziamento all'interno del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL.

Si procede alla ripetizione dell'incentivo qualora il Dirigente cessi dal servizio per sua volontà, o per nuovo processo di mobilità esterno, e qualora il tutto si realizzi prima della scadenza del nuovo incarico.

Art. 15 – Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'Amministrazione.

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 della utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza, all'anticorruzione ed alla trasparenza. L'attività formativa svolge anche una funzione di supporto alla dirigenza nell'ottica dei processi valutativi e di riorganizzazione.

L'Amministrazione comunale si impegna, entro il 30 novembre di ogni anno, a contrattare i programmi annuali di formazione, individuando i percorsi e i criteri generali di partecipazione alle attività, anche ai fini di cui ai precedenti commi 1 e 2.

Art. 16 – Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)

I dirigenti, nell'ambito delle loro attribuzioni, sono individuati come Dirigenti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 81/2008 e attuano gli interventi necessari per adeguare gli ambienti di lavoro di loro competenza sotto il profilo igienico, sanitario e delle norme di sicurezza vigenti; sono stati parzialmente delegati per alcune funzioni dal Datore di lavoro con specifico provvedimento.

Art. 17 - disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto restano in vigore le disposizioni contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto in data 22 dicembre 2016 in quanto non incompatibili con quanto disciplinato nel presente contratto decentrato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Risoluzione consensuale

Le parti, esaminata la disciplina contrattuale (art. 17 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 15 CCNL 22.2.2006) dedicata alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale, ritengono che la stessa possa essere proposta dall'Amministrazione o dal dirigente, dando il diritto, se concordata, ad un'indennità supplementare nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a. la procedura sia attivata o dall'Amministrazione o dal dirigente interessato
- b. la procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro si deve concludere con l'assenso di ambedue le parti;
- c. il Dirigente per accedere alla risoluzione consensuale deve avere una anzianità di servizio nei ruoli della dirigenza del Comune di Mantova e/o di altri Enti pubblici di almeno cinque anni;
- d. il Dirigente che compia nei sei mesi seguenti la richiesta, i 65 anni, a seguito dei quali viene posto in pensione d'ufficio o i 67 anni di età, non può percepire l'indennità per la risoluzione consensuale;
- e. la procedura da diritto, se concordata, ad un'indennità che può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, composte da stipendio tabellare e dalla retribuzione di posizione in godimento.
- f. Per i dirigenti che nei 24 mesi successivi alla data stabilita per la risoluzione consensuale maturino il diritto al trattamento di quiescenza, secondo la normativa vigente al tempo, l'ammontare dell'indennità non potrà eccedere il valore della retribuzione prevista per il periodo mancante al sesto mese antecedente il collocamento in quiescenza.
- g. la spesa per l'erogazione dell'indennità per la risoluzione consensuale non è parte dei fondi previsti per l'indennità di posizione e di risultato dei dirigenti ma rientra nei limiti di spesa di personale previsti dalla legislazione vigente nel tempo. Nel caso in cui il numero delle richieste comportasse una spesa complessiva non compatibile con le capacità di spesa di personale l'amministrazione deciderà se e con chi concludere l'accordo, dando di norma priorità all'anzianità di servizio.

Il ricorso alla risoluzione consensuale può avvenire anche per favorire i processi di razionalizzazione e di ammodernamento dell'ordinamento amministrativo e istituzionale dell'ente, oppure quando a seguito di riforme costituzionali o della legislazione sulla pubblica amministrazione si manifestano nuove esigenze correlate all'evoluzione dei servizi e alle collegate competenze.

Per il procedimento il dirigente può farsi assistere da una organizzazione sindacale.

Secondo la disciplina contrattuale (art. 17 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 15 CCNL 22.2.2006), l'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Gli enti, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci non superiore ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

Allegati

- A) tabella costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2021
- B) prospetto impiego risorse stabili e variabili - Fondo Retribuzione Risultato Dirigenti anno 2021

COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA DELLA DIRIGENZA*	
Art. 57 CCNL 2016-2018	
Anno 2021	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Anno 2021	
Retribuzione di posizione e di risultato anno 1998 (art.26 c.1, lett. a, CCNL 98-01)	425.324,10
Incrementi CCNL 98-01 (art. 26, co. 1, lett. d)	7.128,29
Incrementi CCNL 02-05 (art. 23, co. 1 e 3)	17.291,03
Incrementi CCNL 04-05 (art. 4, co. 1 e 4)	15.946,00
Incrementi CCNL 06-09 (art. 16, co. 1e 4)	16.569,00
Incrementi CCNL 08-09 (art. 5, co. 1 e 4)	12.114,00
Risparmi per rid. Stabile org. Dirig. (art. 26, co. 5, CCNL 98-01)	4.595,64
Riduzione applicazione art. 23, co. 2 D.Lgs. 75/2017	- 3.008,39
Unico importo annuale risorse certe e stabili anno 2020	495.959,67
RIA personale cessato dal servizio fino al 31/12/2019 (art. 57 c. 2, lett. a)	16.447,97
RIA personale cessato dal servizio fino al 31/12/2020 (art. 57 c. 2, lett. a)	
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art. 56 CCNL) monte € 744.126,00 (C)	11.385,16
Tot. Risorse Fisse (A)	523.792,80
Risorse Variabili	
Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, v. 2. lett. b) quali:	
Art. 43 Legge 449/97 di cui all'art. 24, c. 3 Dlgs. 165/2001 (sponsorizzazioni, consulenza, ecc.)	
Quota proventi violazioni codice della strada (art.59) (C)	1.900,00
Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h)	
Altro (ad es IMU TARI previsto al c. 1091 L. 145/2018)	
Ratei RIA anno precedente personale cessato anno 2020 (art. 57, c. 2, lett. c))	
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60, c. 3 e 57, c. 2. lett. d))	
Risorse autonomamente stanziati dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57, c. 2, lett. e))	6.843,16
Tot. Risorse Variabili (B)	8.743,16
Valore complessivo FONDO per la retribuzione di posizione e di risultato (A + B)	532.535,96
Quote fondo non assoggettate ai vincoli ex art. 23 c.2 D.L. 75/2017 (C)	13.285,16
Consistenza fondo al netto delle quote non assoggettate ai vincoli di cui all'art. 23 c.2 D.L. 75/2017 (A+B-C)	519.250,80
Consistenza fondo al netto delle quote non assoggettate ai vincoli di cui all'art. 23 c.2 D.L. 75/2017 - ANNO 2016	519.250,80
(*) Tutti gli importi sono indicati al netto degli oneri sociali (contributi e Irap) a carico del datore di lavoro	

IPOTESI IMPIEGO FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA DELLA DIRIGENZA*
Art. 57 CCNL 2016-2018
Anno 2021

Valore complessivo FONDO per la retribuzione di posizione e di risultato **532.535,96**

DESCRIZIONE	IMPORTI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	370.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	162.535,96