



**COMUNE DI MONTEVARCHI**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE CON  
QUALIFICA DIRIGENZIALE**

**PERIODO 2021-2023**

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 45 del C.C.N.L. del 17.12.2020 del personale dell'Area Funzioni Locali, le parti, in data 27.12.2021 sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - 2021-2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Capalbo Angelo – Presidente \_\_\_\_\_

Per la delegazione di parte sindacale

Segreteria territoriale CGIL/FP \_\_\_\_\_

Segreteria Territoriale FPS/CISL ASSENTE

Segreteria territoriale UIL/EELL ASSENTE

## COMUNE DI MONTEVARCHI

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI MONTEVARCHI RELATIVO AL TRIENNIO 2021-2023

#### ART. 1

##### CAMPO DI APPLICAZIONE (art.1 del C.C.N.L. 17.12.2020)

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato del Comune di Montevarchi, con qualifica dirigenziale.

#### ART. 2

##### DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO (Artt. 2 e 8 del C.C.N.L. del 17.12.2020)

- Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha durata per il triennio 2021-2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
  - Per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti né impongano la revisione;
  - Per l'eventuale 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;
  - Per la volontà delle parti negoziali di rivederne le condizioni.
- In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
- Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.
- Le parti negoziali si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o in parte istituti contrattuali regolati dal presente contratto.



#### ART. 3

##### CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 45, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. 17.12.2020)

- Le parti negoziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti adottati dall'Amministrazione in merito alla definizione della struttura organizzativa di massima dimensione dell'ente e all'assegnazione delle relative funzioni, nonché dell'entità della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, di cui alla seguente tabella:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In percentuale
Retribuzione di posizione	€ 83.220,73	78,80%
*Retribuzione di Risultato	€ 22.394,77	21,20%
Totale	€ 105.615,50	100%

\*La retribuzione di risultato è comprensiva delle risorse destinate al recupero all'evasione IMU-TARI per un ammontare pari ad € 394,77.

 2 

2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente in un determinato anno, sono destinate, secondo il seguente ordine di priorità:
  - a) All'eventuale attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto;
  - b) Ad incrementare le risorse destinate a retribuzione di risultato nell'anno di riferimento fino alla concorrenza massima della retribuzione di risultato attribuita per lo svolgimento di incarichi ad interim, secondo la disciplina dell'art. 58 del C.C.N.L. del 17.12.2020;
  - c) Ad incrementare una tantum la retribuzione di risultato relativa all'anno successivo.
4. In caso di eventuale incapienza del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nell'anno, nelle more di un diverso accordo fra le parti negoziali da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e conseguentemente delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
5. Le parti negoziali convengono di prevedere per le annualità 2022 e 2023, le seguenti percentuali di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, definite al netto delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per specifiche disposizioni di legge ed in particolare:

Destinazione	In percentuale
Retribuzione di posizione	79,09%
Retribuzione di Risultato	20,91%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

6. Qualora, si ravvisi la necessità di definire 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 le parti negoziali convengono che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

#### ART. 4

##### CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(Art. 45, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. 17.12.2020)

1. I criteri per la determinazione della quota di retribuzione di risultato sono quelli previsti dal regolamento sulla performance vigente nell'ente, adottato dall'ente con deliberazione G.C. n. 163 del 15.09.2020, i quali sono così riassunti:

##### **Ripartizione economica della retribuzione di risultato dei dirigenti**

La definizione del sistema di ripartizione economica della retribuzione di risultato è articolata con le modalità indicate nella seguente tabella:

Fasce	Punteggio ottenuto	Retribuzione di risultato massima
1	da 70 a 75	40% della retribuzione massima
2	da 76 a 80	60% della retribuzione massima
3	da 81 a 89	80% della retribuzione massima
4	da 90 a 100	100% della retribuzione massima

Definiti:

*Retr\_risultato\_ind*= Retribuzione di risultato individuale

*Retr\_pos\_ind*= Retribuzione di posizione individuale

B risultato= Budget destinato alla retribuzione di risultato per i Dirigenti

Bposizione= Budget destinato alla retribuzione di posizione per i Dirigenti

La retribuzione di risultato massima, per ciascuna fascia, viene determinata a seconda del valore economico della fascia, del budget destinato alla retribuzione di risultato per i Dirigenti (esclusa la quota destinata all'interim), del budget destinato alla retribuzione di posizione del fondo Dirigenti, secondo la seguente formula:

$$\text{Retr\_risultatomaxn} = \text{Retr\_posn} * \frac{\text{Brisultato}}{\text{Bposizione}}$$

## ART. 5

### INCARICHI AD INTERIM

(Art. 45, comma 1 lett. c) e Art. 58 del C.C.N.L. 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi, formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, con i quali sono conferite funzioni di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso fra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim*, secondo la seguente formula:

$$P.I. = I * ((D-E) * 100) / (A-B) + 15$$

dove:

P.I.=percentuale da applicare al valore di posizione della posizione dirigenziale attribuita ad interim per la determinazione della retribuzione di risultato aggiuntiva

D=percentuale massima *interim* attribuibile espressa in centesimi

E= percentuale minima *interim* attribuibile espressa in centesimi

A= valore economico massimo di posizione attribuito nell'ente

B= valore economico minimo di posizione contrattuale.

I= differenza tra valore economico di posizione *ad interim* e valore economico posizione minimo contrattuale

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato correlata all'incarico ad interim avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui al precedente art. 4 e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi superiori ad un mese. Il numero massimo di posizioni dirigenziali ricoperte ad interim non può essere superiore ad uno.

## ART. 6

### CRITERI DELLE FORME D'INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE DI CUI ALL'ART. 60 DEL C.C.N.L. DEL 17.12.2020

(Art. 45 comma 1 lettera e) del C.C.N.L. 17.12.2020)

1. In conformità al principio di omnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del C.C.N.L. del 17.12.2020 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge di riferimento e dagli atti attuativi adottati dall'ente.
3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
  - a) Introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:
    - contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
    - convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
    - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali;
  - b) Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208 comma 4 lettera c) e comma 5 del D.lgs. n. 285/1992;
  - c) Proventi derivanti dal recupero all'evasione IMU-TARI in applicazione dell'art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018.

4. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lettera c) e comma 5 del D.lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore del Dirigente della Polizia locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro subordinato da almeno sei mesi, per il versamento dei contributi datoriali al fondo Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del Dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
- Per la suddetta finalità l'Amministrazione comunale annualmente, con apposito atto della Giunta, può provvedere alla destinazione delle risorse di cui al presente comma ad uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso nell'anno precedente. La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
5. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai regolamenti adottati dall'ente previo esperimento delle previste relazioni sindacali.
6. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti che abbiano beneficiato nell'anno di riferimento anche di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge viene ridotta con le seguenti modalità:
- a) calcolo dell'importo medio della retribuzione di risultato erogabile ottenuto dividendo l'ammontare delle risorse destinate annualmente al fondo della retribuzione di risultato, (eventualmente al netto del super premio e incarichi ad interim) diviso il numero dei potenziali beneficiari;
  - b) riduzione della somma eccedente l'importo medio come sopra calcolato, fino ad un massimo del 50% degli specifici incentivi percepiti. *La graduazione avviene secondo il prospetto seguente:*
    1. *fino al 20% in più del valore medio riduzione del 10%;*
    2. *dal 21% al 40 % in più del valore medio riduzione del 20%;*
    3. *dal 41 % al 60 % in più del valore medio riduzione del 30%;*
    4. *dal 61 % al 80% in più del valore medio riduzione del 40%.*

#### ART. 7

##### **POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO**

(Art. 45 comma 1 lettera f) del C.C.N.L. 17.12.2020)

Le parti negoziali, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano con le seguenti ipotesi di esonero:

Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi attinenti alla rete stradale compreso lo sgombero neve, il servizio di protezione civile e i servizi cimiteriali;

Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi di polizia municipale;

Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi di anagrafe e stato civile;

Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi assistenziali, culturali e scolastici;

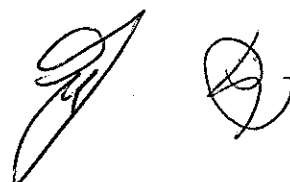
Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi del personale.

#### ART. 8

##### **CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA**

(Artt. 31 e 45 comma 1 lettera g) del C.C.N.L. 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di 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 fra il valore della retribuzione di posizione originaria e quella del nuovo incarico.
3. Il differenziale di cui al comma 1 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.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.



5. In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo le Parti danno atto che le stesse troveranno finanziamento nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, e in subordine a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapacienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

## ART. 9

### TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

(Art. 45 comma 1 lettera i) e Art. 61 del C.C.N.L. 17.12.2020)

1. Al personale dirigenziale in distacco sindacale compete oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento, anche un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale del 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del C.C.N.L., con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 75% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

## ART. 10

### CLAUSOLE FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti convengono di rinviare ad apposito tavolo tematico la trattativa relativa a il welfare integrativo di cui all'art. 32 del C.C.N.L. del 17.12.2020.

