

COMUNE DI PADERNO DUGNANO
Città Metropolitana di Milano

CCNL per l'area della dirigenza 2016/2018

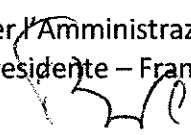
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021-2023
– AREA DIRIGENTI

In data 22 novembre 2021 tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – dott.sa Franceschina Bonanata - e la delegazione trattante di parte sindacale composta da:

Organizzazioni sindacali		
FP C.G.I.L.	non presente	
C.I.S.L. FP	non presente	
U.I.L. FPL	non presente	
FEDIR SANITA'	non presente	
DIREL	presente	Vincenzo Di Rago
DIRER	non presente	
UNSCP	non presente	
CGLI	non presente	
Confederazioni sindacali		
CGIL	non presente	
CISL	non presente	
UIL	non presente	
COSMED	non presente	
CODIRP	non presente	
COSMED	non presente	

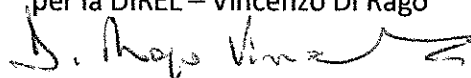
viene stipulato il seguente accordo che le parti al termine delle procedure previste dall'art. 8, comma 6 del c.c.n.l. 17.12.2020

Per l'Amministrazione Comunale
Presidente – Franceschina Bonanata



per le Organizzazioni Sindacali

per la DIREL – Vincenzo Di Rago



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021-2023
– AREA DIRIGENTI

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 Ambito di applicazione e durata.....	3
Art. 2 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	3
TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI	4
Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	4
Art. 4 Formazione e aggiornamento dei dirigenti	5
Art. 5 Personale esonerato dallo sciopero	5
TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI	6
Art. 6 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.....	6
Art. 7 Ripartizione del fondo	6
Art. 8 Retribuzione di risultato	7
Art. 9 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge.....	8
Art.10 Incarichi dirigenziali ad interim	9
Art. 11 Welfare integrativo	9
Art. 12 Clausola di salvaguardia	9
TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI	10
Art. 13 Controversie ed interpretazione autentica	10
Art. 14 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio	10

B
D.M

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art .1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo (d'ora in poi: CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale segnato dall'approvazione del nuovo CCNL relativo al personale dirigenziale dell'area delle Funzioni Locali, sottoscritto il 17.12.2020. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Il presente CCDI, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 17.12.2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. Il presente CCDI ha validità per gli anni 2021, 2022, 2023. Le indennità e gli istituti previsti dal presente contratto, eventualmente disciplinati in maniera differente dal precedente accordo, avranno decorrenza dalla data di sottoscrizione.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.

Art. 2

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, è stato costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di

EB

D.M.

discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. I dirigenti dell'Ente si impegnano ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

5

1. L'Amministrazione si impegna a dare continua e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. A tal fine, le parti riconoscono che nell'ente è stato attuato un servizio di prevenzione e protezione per la salute e la sicurezza nei è attivo un piano pluriennale e annuale di interventi sulle strutture, sulle persone e sulle procedure di lavoro al fine di ridurre al minimo i fattori di rischio connessi con le attività lavorative
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. Nella loro qualità di lavoratori dell'ente ai dirigenti sono estese tutte le tutele e garanzie previste per il restante personale secondo il profilo mansione definito dal medico competente.
6. Il dirigente che assume il ruolo di datore di lavoro può legittimamente adempiere la propria funzione ogni qualvolta sia nelle effettive condizioni di poter intervenire nella riduzione e/o eliminazione del rischio indicato nel documento di valutazione dei rischi. Quando l'intervento richieda specifiche risorse economico-finanziarie l'assolvimento delle predette funzioni è subordinato alla adeguatezza delle risorse rese disponibili dal comune, nell'ambito degli ordinari strumenti di budget annuale e/o pluriennale ovvero a seguito di specifica richiesta del dirigente all'organo di governo dell'ente, secondo le modalità definite dall'ordinamento interno all'ente.
7. I dirigenti assumono una specifica responsabilità per l'organizzazione della sicurezza relativamente alle risorse umane impiegate nelle strutture organizzative ricadenti nella propria area di direzione, ivi compresa la designazione delle figure di collaborazione a

B

Scal

supporto del datore di lavoro previste dalla normativa in materia. In relazione ad ambienti lavorativi comuni a più aree di direzione, l'individuazione di tali collaboratori verrà effettuata dal datore di lavoro di concerto con i dirigenti interessati.

8. Il Comune si impegna a creare le condizioni affinché l'assunzione di responsabilità da parte del datore di lavoro e dei dirigenti sia supportata dall'effettiva possibilità di individuare le soluzioni ed ottenere i risultati attesi in materia di sicurezza.

Art. 4

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti riconoscono fondamentale importanza all'attività di formazione dei dirigenti sia sotto l'aspetto di formazione strategico-manageriale sia di aggiornamento tecnico, operativo e normativo. Il piano generale della formazione dell'ente contiene una specifica sezione riferita alle attività del personale dell'area dirigenziale volta al soddisfacimento dei bisogni formativi rilevati per tale categoria professionale, previa consultazione del comitato di direzione.
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 dell'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento nazionali o regionali.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL 17.12.2020. In sede di prima applicazione, le parti danno atto che le ore formative da erogare ai dirigenti viene stabilita in almeno 20 ore annuali.

Art. 5

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 della Direzione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - Dirigente responsabile delle attività 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 responsabile degli adempimenti elettorali, per le attività indispensabili nei giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa
 - vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali

B

J. A. M.

- Comandante 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 possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Comune definisce annualmente, laddove non disposto diversamente, le risorse disponibili per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigenziale dell'Ente.
2. Dal 2021, il fondo è costituito nelle modalità previste dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020. Le risorse effettivamente disponibili sono destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigente in servizio a tempo indeterminato e determinato secondo i criteri che seguono:
 - 2.1. al finanziamento delle retribuzioni di posizione, considerando quanto definito dal successivo punto 2.2), sono destinate risorse in misura adeguata a garantire il complesso delle retribuzioni di posizione definite dal Comune, in base al proprio ordinamento interno, in conseguenza del processo di valutazione delle posizioni dirigenziali effettuato sulla base dell'apposito strumento applicato nell'Ente.
 - 2.2. al finanziamento delle retribuzioni di risultato sono destinate, in via ordinaria, risorse in misura non inferiore al 15% di quelle destinate alle retribuzioni di posizione. Le predette risorse, così quantificate, sono ulteriormente integrate quelle specificatamente destinate alla retribuzione di risultato dalla contrattazione collettiva nazionale, da quelle provenienti da economie degli esercizi precedenti, ove disponibili e derivanti da risorse stabili del fondo, e, infine, da quelle derivanti dalle economie conseguenti a minori spese sostenute per la liquidazione delle retribuzioni di posizione dell'anno, eccedenti gli accantonamenti di cui al comma 4, lett. a), b), c) dell'articolo 11 del presente contratto, qualora se ne presenti l'evenienza.

Art. 7

Costituzione Fondo: art. 57 CCNL 17.12.2020

1. Visti i criteri di cui all'art. 10, le parti constatano che:
 - Con determinazione dirigenziale n. 17 del 12.1.2021 è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti del Comune di Paderno Dugnano, per l'anno 2021;
 - L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di

B

D. M.

posizione e di risultato per l'anno 2021, è di € 237.941,39 (come da prospetto di cui all'allegato "A" al presente contratto); pertanto l'anno in trattazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016.

2. Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura" conseguente alla riorganizzazione definita con Deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 20.10.2020 e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta, per il 2021, a € 158.638,00. Per gli anni 2022 e 2023 sarà determinata all'atto di costituzione in base all'assetto organizzativo dell'Ente e alle posizioni dirigenziali in dotazione.
3. Le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo è conforme ai contenuti dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui al comma 3 del succitato articolo del CCNL 17.12.2020 non inferiore al 15%. Pertanto si riassume qui di seguito il finanziamento, per il 2021, delle due voci retributive accessorie ovvero:
 - FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 158.638,00
 - FONDO DI RISULTATO per un importo di € 79.303,39 (33.33 % del fondo complessivo)

Si dà peraltro atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 57, comma 2 del CCNL 17.12.2020, le risorse autonomamente stanziare per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionale ammontano per l'anno 2021 a € 70.762,90.

4. Le parti concordano che dalla quota relativa alla retribuzione di risultato saranno eventualmente accantonate, nelle modalità di cui agli artt. 14, 15, 16 del presente CCDI, anche le risorse eventualmente destinate al finanziamento: a) degli incarichi ad interim disciplinati nelle modalità di cui all'art. 14 del presente contratto; b) per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020; c) per gli oneri relativi al welfare integrativo di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020.
5. E' fatto salvo un diverso assetto delle direzioni (e delle fasce retribuite collegate al valore delle singole posizioni) a seguito di possibili mutamenti di carattere organizzativo.

Art. 8

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.
2. Nell'ambito delle risorse annualmente effettivamente disponibili, in concomitanza all'assegnazione degli obiettivi di performance individuale e considerando la loro quantità e complessità, qualora gli obiettivi siano bilanciati in maniera equa tra i dirigenti, la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna posizione dirigenziale è definita, di norma, in una percentuale pari al rapporto complessivo tra le risorse

destinate alla retribuzione di posizione e quelle destinate alla retribuzione di risultato, a condizione che queste ultime non siano inferiori al 15% e superiori al 40% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione in godimento . Tale rapporto è poi applicato al valore della singola posizione ricoperta.

3. È facoltà del Segretario Generale, in concomitanza all'assegnazione degli obiettivi di performance individuale e considerando la loro quantità e complessità, definire la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna posizione dirigenziale in una percentuale non inferiore al 15% e, in questo caso, non superiore al 40% della retribuzione di posizione in godimento nell'anno, al netto delle eventuali integrazioni previste in altri articoli e/o commi del presente CCDI
4. La percentuale della retribuzione di risultato si applica a valere sulla retribuzione di posizione effettivamente maturata nel corso dell'anno. Le economie delle risorse afferenti le retribuzioni di risultato, derivanti dal parziale raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, sono destinate, dopo aver assicurato le risorse per le finalità di cui ai successivi artt. 10, 11, 12, ad integrare la retribuzione di risultato effettiva dei dirigenti che abbiano raggiunto risultati di eccellenza secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione e/o dal regolamento sulla premialità vigente nell'Ente. Ove, anche a seguito della predetta integrazione, non sia stato possibile utilizzare tutte le risorse destinate nell'anno alla retribuzione di risultato, le stesse costituiranno economie non utilizzabili, per effetto di quanto previsto dall'art. 57, c. 3 del CCNL 17.12.2020
5. La retribuzione di risultato deve essere liquidata agli interessati, di norma, nel primo periodo di paga utile successivo alla conclusione del procedimento di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Art. 9

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni

correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge e richiamate nella CCNL

1. Rientrano in questo ambito tutti gli istituti che, a qualsiasi titolo, sono indirizzati ad incentivare particolari attività e/o prestazioni del personale dirigente in quanto previsti da specifiche norme di legge, ed espressamente recepite nelle vigenti disposizioni di legge, in aggiunta alla retribuzione di risultato correlata alla posizione dirigenziale di cui il personale eventualmente interessato è incaricato.
2. Le parti, pur riconoscendo ampia importanza agli istituti incentivanti, ritengono che gli stessi debbano essere coordinati al fine di non creare gravi squilibri nella più generale politica retributiva della dirigenza. A tale scopo concordano che gli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge unitamente alla retribuzione di risultato non possano superare l'80% del valore della corrispondente retribuzione di posizione. Qualora dall'applicazione del predetto limite si determinassero delle economie sulla retribuzione di risultato annuale di uno o più dirigenti, le stesse costituiscono a tutti gli effetti risorse da utilizzare nell'esercizio, ai sensi delle vigenti clausole della contrattazione collettiva nazionale, per corrispondere la retribuzione di risultato degli altri dirigenti.

B

A. M.

3. Poiché le particolari attività o prestazioni incentivate da specifiche disposizioni di legge sono in linea generale comuni a quelle del restante personale dipendente, la loro disciplina trova attuazione nei criteri generali eventualmente già definiti all'interno dell'Ente e la loro quantificazione sarà iscritta nel fondo delle risorse decentrate ai sensi di quanto previsto dall'art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17.12.2020.

Art. 10

Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi superiori a trenta giorni consecutivi, con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e ai sensi di quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL 17.12.2020, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'importo per la retribuzione del presente istituto è da intendere in deroga ai limiti massimi stabiliti all'art. 13 del presente CCDI.
2. Tale disciplina si applica anche in caso di frazionamento dell'incarico da sostituire fra più dirigenti; in tal caso l'integrazione è ripartita dal Segretario Generale fra i dirigenti interessati secondo il peso delle attività ad essi trasferite.
3. Nel caso di eventuale affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a figura diversa dal Segretario Generale la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della retribuzione di risultato del dirigente interessato.

Art. 11

Welfare integrativo

1. Le parti danno atto che ai sensi di quanto previsto dall'art. 45, comma 1, let. d) del CCNL 17.12.2020, dalla data di sottoscrizione del presente contratto verrà attivata, nei limiti di cui al presente articolo e quale azione di welfare integrativo, la copertura con contributi datoriali degli interventi di previdenza complementare Perseo-Sirio per la parte a carico del dirigente, ovvero ad altra forma di previdenza complementare eventualmente già attivata da parte del dirigente interessato.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al precedente comma sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 nella misura del 2,5% dello stesso. La parte eventualmente non coperta da parte dei benefici di cui al presente articolo, resta a carico del dirigente interessato.
3. Le parti danno atto che l'applicazione del presente istituto è compatibile con la clausola di cui all'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020.

Art. 12

Clausola di salvaguardia



1. Le parti danno atto che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente a cui venga 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, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 17.12.2020, pari al 75% della posizione connessa al precedente incarico.
2. La clausola di salvaguardia si applica a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente, dando atto che nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, comma 3, del CCNL 17.12.2020
3. Il differenziale di cui al presente articolo deve trovare copertura nelle risorse di cui all'art. 11 del presente CCDI, fatto salvo quanto comunque previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020.
4. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito: a) della naturale scadenza dell'incarico precedente; b) di valutazione negative della *performance* accertata nelle modalità disciplinate dal Sistema di valutazione dell'Ente e dalle norme contrattuali vigenti.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13

Interpretazione autentica del CCDI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 17.12.2020, e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 14

Disposizioni finali e particolari

B
d.c.h.

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rimanda alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e ai precedenti CCDI, laddove compatibili con le norme nel frattempo sopravvenute.
2. Le parti convengono che in relazione alla dichiarazione congiunta nr. 1 del CCDI 17.5.2013, in applicazione degli artt. 33 e 34 del CCNL 23.12.1999, è confermata per i dirigenti la medesima forma di servizio mensa definita nell'ente per il personale dipendente. A tal fine il valore del buono pasto è il medesimo stabilito per i lavoratori del comparto.
3. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. Ogni dirigente ha titolo ad un buono pasto per ogni giornata in cui presta servizio anche nelle ore pomeridiane. Ai fini del riconoscimento del buono pasto, la pausa dovrà avere una durata non inferiore a trenta minuti, senza limiti di durata, purché risulti complessivamente una presenza in servizio di almeno 6 ore, al netto della pausa. Ai fini dell'accertamento della presenza in servizio farà fede l'orario della timbratura in entrata ed uscita del Dirigente.
4. Le parti danno atto che per il personale eventualmente in distacco sindacale l'elemento di garanzia della retribuzione, di cui all'art. 61, comma 1, lett. b) del CCNL 17.12.2020, è fissato nella misura del 60% delle voci retributive conseguente dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.



**RICOGNIZIONE RISORSE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI
ANNO 2021**

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL FONDO	ANNO 2021	RIFERIMENTI CONTRATTUALI
art. 57, comma 2, lett.a) c.c.n.l. 2016-2018 "importo unico risorse stabili e certe"	187.320,32	importo determinato nella maniera che segue: a) € 175.406,06 risorse certe e stabili certificate dall'organo di controllo interno ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs n. 165/2001; b) € 2.623,48, pari al 1,2% del monte salari 1997 (€ 218.623,73), ai sensi dell'art. 26, c. 2 del c.c.n.l. 1999 (disapplicato); c) € 6.692,13, pari al 1,53% del monte salari 2015 (€ 437.394,00) ai sensi dell'art. 56, c. 1 del c.c.n.l. 20016-2018, d) € 2.598,65, pari al 6% del tabellare di 1 dirigente in riduzione per effetto della DGC n. 135/2020 (art. 26, c. 5 del CCNL 1999)
art. 43 della L. 449/1997: "sponsorizzazioni"	-	
art. 57, comma 2, lett. b) c.c.n.l. 2016-2018 "incentivazioni specifiche di legge"	-	
art. 57, comma 2, lett.c) c.c.n.l. 2016-2018 "anzianità servizio dirigenti cess."	-	a seguito della cessazione dal servizio di un dirigente il 1.7.2009 e di un dirigente il 1.10.2017, in possesso di R.I.A.
art. 57, comma 2, lett. d) c.c.n.l. 2016-2018 "applicazione principio di onnicomprensività."	-	
Integrazione 6% per riduzione stabile dirigente	-	conseguente riduzione del posto dalla dotazione organica approvata con il Piano dei fabbisogni 2018-2020. Il 6% è calcolato sul tabellare dello stipendio: somma inclusa nell'importo unico di cui all'art. 57, comma 2 lett. a)
 aumenti variabili quote monte salari:		
art. 57, comma 2, lett. e) c.c.n.l. 2016-2018 "risorse proprie stanziare per scelte organizzative e gestionali."	70.762,90	Per la verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione di questo comma si rimanda alla verifica, da ultimo effettuata, con l'approvazione del ccddi 2019-2020 sottoscritto in data 15.12.2019
art. 26, comma 4 c.c.n.l. "somme integrative su dispon.tà bilancio"	-	
art. 26, comma 5 c.c.n.l. "economie da riduzione posto organico"	-	
art. 1, comma 6 c.c.n.l. 12.2.2002	-	
TOTALE FONDO BASE	258.083,22	
art. 57, comma 3 c.c.n.l. 2016-2018 "economie anni prec.ti"	21.474,18	
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE	279.557,40	
DECURTAZIONI DEL FONDO		
rispetto di specifiche previsioni normative	-	-
recupero somme erogate in violazione vincoli e limiti imposti da contratt.ne naz.le	-	-
rispetto vincoli riduzione o progr.oper.vi per piani di rientro da deficit	-	-
altre: art. 1, c. 3, lett. e) c.c.n.l. 12.2.2002	20.141,83	
sospensione temporanea risorse per attiv.ne contratto t.d. dirigente (art. 110. c.1 D.Lgs. nr. 267/2000) - valore in ragione d'anno -	-	
TOTALE COMPLESSIVO SOMME DECURTATE	20.141,83	
TOTALE SOMME FINANZIAMENTO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	259.415,57	
DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI	IMPORTI 2021	NOTE

<p>TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 57, c. 3, c.c.n.l. 2016-2018)</p>	<p>158.638,00</p>	<p>La quota di risorse destinate alla retribuzione di posizione è definita considerando la ripartizione prevista dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa vigente nel tempo a cui si sono aggiunte le risorse specificatamente destinate, anche in anni successivi, dalla contrattazione collettiva nazionale all'incremento delle retribuzioni di posizione (comprensiva quella, in ultima, dall'art. 54 del c.c.n.l. 2016-2018). La quota è poi calcolata sul numero dei dirigenti incaricati e sul collegamento fra il valore della posizione e fasce retributive, così come definito dalla Deliberazione della Giunta Comunale n° 135/2020</p>
<p>TOTALE RISORSE DESTINATE A PREVENTIVO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 57, c. 3, c.c.n.l. 2016-2018) E ISTITUTI DI CUI AGLI ARTT. 10, 11, 12 DEL C.C.D.I. 2021-2023</p>	<p>79.303,39</p>	<p>La quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato è definita considerando la ripartizione prevista dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa vigente nel tempo a cui si sono aggiunte le risorse specificatamente destinate, anche in anni successivi, dalla contrattazione collettiva nazionale all'incremento delle retribuzioni di risultato.</p>
<p>ECONOMIE/ACCANTONAMENTI ANNI 2018-2019 DA APPLICARE SU RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (2018-2020) E RISULTATO</p>	<p>21.474,18</p>	

FB *MP*