CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA
PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

SOMMARIO

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA
ART. 2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI
ART. 3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI
ART. 5 - CLAUSOLA DI RAFFREDDAMENTO
ART. 6 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI
ART. 7 - PREROGATIVE E ATTIVITA' SINDACALI
ART. 8 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE D I POSIZIONE E DI RISULTATO
ART. 9 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
ART. 10 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA
ART. 11 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO: DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA'
ART. 12 - INCARICHI AD INTERIM
ART. 13 - OMNICOMPRENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO
ART. 14 - FORMAZIONE DE I DIRIGENTI
ART. 15 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
ART. 16 - PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO
ART. 17 – LAVORO AGILE
ART. 18 - VERIFICA ATTUAZIONE CCDI
ART. 19 - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, formulato ai sensi degli artt. 8 e 35 del CCNL 16.07.2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Porlezza (CO).
Esso ha validità dall'01.01.2025 e ha durata fino al 31.12.2027.
E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, della 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. 39 del vigente CCNL.
Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso la Comune di Porlezza di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.
Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL in vigore.

ART. 2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI
(ART. 35 COMMA 1 LETT. F CCNL 16/7/2024)

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:
• il dirigente dell'Area Gestione del territorio;
• altri dirigenti designati dal Segretario Generale in caso di particolari necessità ed emergenze.

ART.3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali dell'Area Dirigenti, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso il Comune di Porlezza si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:
a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art. 35 CCNL.
La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
- confronto, nelle materie di cui all'art. 34 CCNL;
L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area Dirigenti contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.

ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI
In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica.
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

ART. 5 - CLAUSOLA DI RAFFREDDAMENTO
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.
Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese 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.
Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 6 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI
La delegazione trattante di parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'area della dirigenza sarà stabilita con delibera di Giunta Comunale, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:
- 1 o 2 esponenti delle rappresentanze sindacali aziendali eventualmente costituite per l'Area della Dirigenza dalle OO.SS. ammesse alle trattative per la sottoscrizione del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali;
- 1 o 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali.

ART. 7 - PREROGATIVE E ATTIVITA' 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.
In specifico, i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal C.C.N.Q. 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.

Spettano inoltre ai suddetti rappresentanti sindacali permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dal CCNQ 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni.
Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso l'Ufficio Personale, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.
Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente all'Ufficio Personale.
Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale al competente Ufficio Personale.
I dirigenti del Comune di Porlezza hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. Sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza.
Le assemblee sindacali si potranno svolgere anche in modalità videoconferenza.
Qualora richiesto, l'Amministrazione metterà a disposizione specifiche piattaforme.
La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata all'Ufficio Personale, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.
La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione al competente Ufficio Personale sono di competenza degli stessi dirigenti.

ART. 8 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (ART. 35 COMMA 1 LETT. A-B CCNL 16/7/2024)

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 39 del vigente CCNL, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.
Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 39 del CCNL vigente.
Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato **per l'anno 2024** sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).
Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 15 % del Fondo suddetto.

ART. 9 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione dei dirigenti sarà determinata nel rispetto della graduazione delle aree di responsabilità dirigenziale dell'ente in applicazione dei criteri di pesatura approvati con la deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 10.9.2024
Il collocamento nelle diverse fasce è comunque operato sulla scorta della pesatura del Nucleo di Valutazione.

ART. 10 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (ART. 35 COMMA 1 LETT. G CCNL 16/7/2024)

In attuazione dell'art. 31 CCNL 17.12.2020, 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, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.
Quest'ultimo è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell'incarico attuale incrementata del 75% del differenziale delle due posizioni.

Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31 c.5 CCNL 2020 e nei limiti delle stesse, 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 del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
L'onere dei differenziali di posizione di cui al presente articolo troveranno finanziamento prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resisi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione. In caso di incapienza di tali risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
Il presente articolo non si applica nei casi previsti dall'art.31 c. 6 del CCNL 2020.

ART. 11 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO: DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA'
(ART. 35 COMMA 1 LETT. B CCNL 16/7/2024)

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale.
Come previsto dall'art.23 CCNL 16.7.2024 vigente, 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.
Non si applica quanto previsto dall'art. 23, co. 4 CCNL 16/7/2024, in quanto il numero di dirigenti in servizio all'interno dell'Amministrazione sarà inferiore alle 5 unità.

ART.12 - INCARICHI AD INTERIM
(ART. 35 COMMA 1 LETT. C CCNL 16/7/2024)

Per lo svolgimento di incarichi derivanti dalla copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento vigente nell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione un importo di valore pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale affidataria dell'incarico. La rimanente quota andrà ad incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei Dirigenti.
Ove le funzioni afferenti alla posizione dirigenziale vacante siano affidate parzialmente o ripartite fra più dirigenti la quota derivante dall'applicazione del comma precedente e ripartita su conforme indicazione del Nucleo di Valutazione.

ART. 13 - OMNICOMPRENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO
(ART. 35 COMMA 1 LETT. E CCNL 16/7/2024)

Ai sensi dell'art. 43 CCNL 16/7/2024 vigente, il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di omnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.
In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, 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.
Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 39 CCNL 16/7/2024, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

ART.14 - FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

La formazione dei dirigenti costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

Il Comune di Porlezza assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

Le iniziative di formazione hanno carattere continuo e obbligatorio, saranno inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e sono considerate servizio utile a tutti gli effetti.

Al finanziamento delle attività di formazione si destina una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza, compatibilmente con i documenti finanziari, posto che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

ART. 15 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare i rischi nei luoghi di lavoro loro assegnati.

ART. 16 - PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO (ART. 35 COMMA 1 LETT. D CCNL 16/7/2024)

Si assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, 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 valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Occorre porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/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.

L'impegno dell'ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia al quale si riconosce un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.

Il Comune di Porlezza considera il benessere dei propri dirigenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

L'Amministrazione si impegna a garantire gratuitamente o a prezzo agevolato l'effettuazione di visite di controllo, screening, ecc. a dipendenti, anche mediante accordi con Associazioni che usufruiscono degli spazi comunali per lo svolgimento della loro attività sanitaria.

Il Comune di Porlezza si impegna, altresì, a valutare la possibilità di destinare specifiche risorse di bilancio al presente istituto.

ART. 17 – LAVORO AGILE

I dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, sono figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smart working.

Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri del PIAO, nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle norme regolamentari dell'Ente, pur assicurando, ai sensi dell'art.13 CCNL 17.12.2020 e del DM 8.10.2021 il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

ART. 18 - VERIFICA ATTUAZIONE CCDI

Occorre procedere, con cadenza annuale, alla verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I., mediante incontri nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.

Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

ART. 19 - DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia al vigente CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente.