



**CITTA' DI ALESSANDRIA**  
**Servizio Autonomo Risorse Umane**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**AREA DELLA DIRGENZA**

**TRIENNIO 2021-2023**

L'anno 2021, il giorno 29 del mese di dicembre presso la sala del Palazzo Comunale di Alessandria

visto il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020

visto l'art. 40, comma 3 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.

vista la proposta di deliberazione della Giunta comunale n.565 discussa ed approvata nella seduta del 28.12.2021 di autorizzazione alla sottoscrizione, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la parte sindacale composta dalle OO.SS. di categoria e dalla RSA Aziendale, si sono riunite, per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo – normativo – triennio 2021-2023, nell'articolato che segue

## **Titolo I**

### **Disposizioni di carattere generale**

#### **Art. 1. Campo di applicazione**

La presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale stipulata ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. e dell'art. 7 del CCNL 17 dicembre 2020, si applica al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Alessandria con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

#### **Art. 2. Oggetto, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto disciplina le materie di cui all'art. 45, CCNL del 17 dicembre 2020. Per la parte normativa il contratto ha validità triennale 2021-2023 e per la parte economica ha validità annuale, essendo annualmente negoziato il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto continuano a trovare applicazione le disposizioni del precedente CCDI ove compatibili e non sostituite e non in contrasto con le norme di legge e di CCNL vigenti

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, salvo intervengano nuove norme di legge, nuovo CCNL o l'espressa richiesta di aggiornamento e integrazione da parte dei sottoscrittori

#### **Art. 3. Sistema delle relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato a principi di correttezza, buona fede, trasparenza dei comportamenti delle parti e orientato alla prevenzione dei conflitti nel riconoscimento reciproco e nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali.

In materia di relazioni sindacali si richiama integralmente il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 17.12.2020.

Ai fini del migliore perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione amministrativa la negoziazione è preceduta:

- per la parte sindacale, dalla presentazione delle richieste sotto forma di piattaforma;

- per la parte pubblica, dalla consegna di tutta quella documentazione, anche per sintesi, occorrente quale informazione propedeutica al negoziato.

Gli incontri vengono fissati, di norma e salvo casi di urgenza, con un anticipo di almeno 5 giorni.

L'informazione di cui all'art. 4 CCNL 17.12.2020 deve essere data con un anticipo di almeno 7 giorni per consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare e esprimere osservazioni e proposte.

#### **Art. 4. Controversie e interpretazione autentica**

Ogni qualvolta emerga una controversia sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato la parte interessata invia all'altra parte una comunicazione formale. Questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto decentrato si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse, nei loro effetti giuridici e economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto decentrato hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

## **Titolo II Disposizioni sugli istituti normativi**

#### **Art. 5. Orario di lavoro**

I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico, alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La rilevazione della presenza è effettuata mediante il sistema automatico di timbratura da effettuare nell'arco dell'orario di lavoro per le sole finalità connesse al riconoscimento del diritto al buono pasto secondo le disposizioni di tempo in tempo vigenti.

#### **Art. 6. Conferimento degli incarichi**

Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato facenti parte della dotazione organica deliberata dall'Ente ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza.

Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme e del piano Anticorruzione vigenti.

Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

L'incarico viene assegnato per un periodo non inferiore a tre anni.

## **Titolo III** **Materie di contrattazione decentrata**

### **Capo I** **Materie di contrattazione decentrata di natura non economica**

#### **Art. 7. Personale esonerato dallo sciopero** (art. 45 comma 1 lett f)

Le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi delle vigenti disposizioni nazionali e contrattuali in materia di servizi minimi essenziali sono quelle di seguito indicate :

- dirigente responsabile della struttura con competenza in materia di Protezione Civile
- dirigente responsabile della struttura cui appartiene il servizio che si occupa delle opere pubbliche, della rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione
- dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nei casi in cui l'esercizio del diritto di sciopero ne possa pregiudicare la continuità delle prestazioni

### **Capo II** **Materie di contrattazione decentrata di natura economica**

#### **Art. 8. Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato** (art. 45 comma 1 lett. a)

Le risorse destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale sono determinate annualmente dall'amministrazione ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

La retribuzione di posizione ovvero l'individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro previste dall'art. 53 del CCNL viene definita sulla base dello specifico sistema di graduazione adottato dall'Ente ed è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020.

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione della performance secondo il sistema in essere.

Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% del valore complessivo del fondo.

Eventuali risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente per tale finalità saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3.

#### **Art. 9. Differenziazione della retribuzione di risultato** (art. 45 comma 1 lett. b e art. 30)

Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Il valore medio pro capite di cui al comma 1, si ricava suddividendo l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato per il

numero dei Dirigenti di Settore in servizio nell'anno di riferimento.

La quota dei Dirigenti destinatari della maggiorazione della retribuzione di risultato viene individuata nella misura del 30% dei Dirigenti di Settore in servizio presso l'Ente nell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.

La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita sulla base della graduatoria elaborata secondo le valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

In caso di parità di punteggio si seguiranno i seguenti criteri di priorità:

- media delle valutazioni della performance individuale nei due anni precedenti

L'importo della maggiorazione è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità, cessazione nell'anno di riferimento

Il valore economico residuo andrà ad incrementare la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato dei Dirigenti dell'Ente.

**Art. 10. Incarichi ad interim (art. 45 comma 1 lett. c e art. 58)**

Le parti concordano che l'istituto dell'interim, pur applicabile ai sensi dell'art. 58 CCNL 17.12.2020 per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare rappresenta una eccezione e deve essere temporalmente limitato ad un solo incarico aggiuntivo e ad un massimo di mesi 6, salvo rinnovo motivato fino a ulteriori mesi 6.

Nel periodo di operatività dell'interim è doveroso dar corso alle procedure per la copertura della posizione vacante.

La percentuale di risultato da riconoscere per l'incarico ad interim è pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto, commisurata al periodo di effettiva sostituzione. E' definita una percentuale del 10% a titolo di risultato per il dirigente responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza ai sensi dell'art.45 c.1 lett. C) tenuto conto dei risultati raggiunti.

**Art. 11. Welfare integrativo (art. 45 comma 1 lett. d e art. 32)**

In sede di contrattazione potranno essere definiti piani di welfare aziendale integrativo, individuando tipologia di prestazioni, beneficiari, risorse.

**Art. 12. Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 45 comma 1 lett. e)**

Le risorse costituite da incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e quelle derivanti dall'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145/2018 incrementano il fondo retribuzione di risultato e sono destinate ad incentivare la prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali riconosciuti dalle norme sopra indicate per la particolare attività svolta a favore dell'Ente partecipano anche alla distribuzione della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto al comma seguente.

Per i dirigenti che percepiscono le incentivazioni di cui al presente articolo ove il cumulo degli incentivi con l'indennità di risultato ecceda 1/3 della retribuzione complessiva annua lorda, l'indennità di risultato eccedente tale terzo non verrà corrisposta e costituirà una economia destinata al finanziamento del Fondo dell'anno successivo.

**Art. 13. Clausola di salvaguardia (art. 45 comma 1 lett. g e art. 31)**

Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020, ovvero, quando in seguito a processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico in corso, al dirigente venga attribuito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di valore inferiore a quella connessa all'incarico precedente, al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 80% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

Nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le misure e le scadenze di cui all'art. 31 comma 2 CCNL 17.12.2020 (l'originario valore di retribuzione si riduce di 1/3 il primo anno e di ulteriore 1/3 il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo).

La clausola di salvaguardia non opera nel caso in cui il conferimento dell'incarico di valore inferiore sia determinato da valutazione negativa.

L'onere per i differenziali di posizione è posto a carico del fondo per la retribuzione Di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi Di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
- economie derivanti dall'anno precedente.

**Art. 14. Onnicomprensività trattamento economico (art. 60)**

In applicazione del principio di onnicomprensività tutti gli incarichi specifici connessi al funzionamento dell'ente rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti.

Sono compresi in particolare tra le attività di cui al precedente punto tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti nonché qualsiasi incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza degli interessi dell'ente, tra cui a titolo di esempio commissioni di concorso, di gara , procedure ad evidenza pubblica, docenze svolte per conto dell'ente. Sono esclusi gli incarichi conferiti da terzi autorizzati ex. art.53 Dlgs 165/2001.

Le somme derivanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività integrano le risorse di cui all'art. 57 CCNL 17.12.20.

Ai sensi dell'art. 60 comma 3 CCNL 17.12.20 ai dirigente che ha svolto incarichi aggiuntivi remunerati e non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita sarà riconosciuta una quota pari al 50% dell'importo introitato.

**Art. 15. Clausole finali**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo, sulla base delle norme del D. Lgs. 165/01, si fa rinvio al CCNL 17.12.2020, nonché alle norme contrattuali dallo stesso non disapplicate.

**Delegazione trattante di parte pubblica**

Presidente Delegazione Trattante (Dott.ssa Francesca Ganci Segretario Generale) f.to

**RSA della Dirigenza**

Arch. P. Robotti f.to

**OO.SS.:**

CGIL f.to

CISL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

DIREL \_\_\_\_\_