



**Comune di Grosseto**

*Settore Segreteria Generale  
Servizio Coordinamento e Organizzazione*

---

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA  
DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI 2021/2023***

**SOTTOSCRITTO IN DATA 20.12.2021**

L'anno 2021, il giorno 20 dicembre 2021 alle ore 9:00 si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
Composta in forma monocratica	Luca Canessa

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
FEDIR	Samuel Dal Gesso
CGIL FP	Salvatore Gallotta
CISL FPS	Simona Piccini
UIL FPL	Sergio Sacchetti



## **TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI**

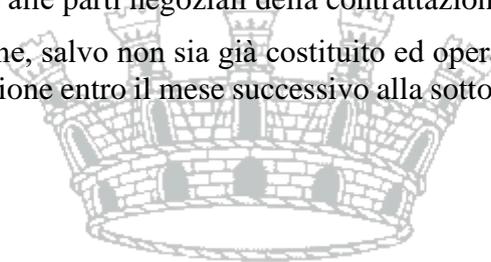
### **Articolo 1**

#### **Organismo paritetico per l'innovazione**

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Si stabilisce sin d'ora che, salvo non sia già costituito ed operante, l'Organismo dovrà essere costituito e tenere la prima riunione entro il mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto CCDI.



## **TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI**

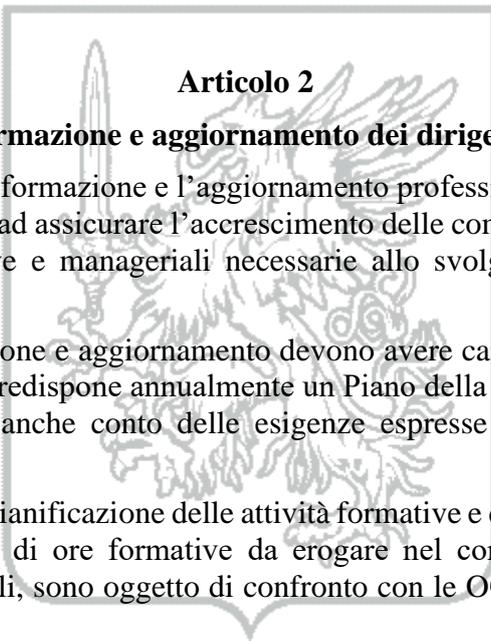
### **Articolo 2**

#### **Formazione e aggiornamento dei dirigenti**

Le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accredimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione predispone annualmente un Piano della Formazione, che oltre ai valori e compiti istituzionali, tenga anche conto delle esigenze espresse dai dirigenti, rilevate tramite appositi questionari.

Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili, sono oggetto di confronto con le OO.SS. aziendali della dirigenza come previsto dall'art.44.



### **Articolo 3**

#### **Personale esonerato dallo sciopero**

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:

- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero ne possa pregiudicare la continuità delle prestazioni, ivi inclusi i dirigenti preposti alle strutture che attendono ad adempimenti elettorali limitatamente al periodo delle elezioni;
- Dirigenti responsabili 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 del settore a cui appartiene il servizio che si occupa della rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione nei casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni eccezionali che determinino pericolo per la cittadinanza;
- Dirigenti responsabili della gestione giuridica ed economica delle Risorse Umane limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Comandante della Polizia locale nei casi di emergenza determinati da:
  - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
  - trattamenti sanitari obbligatori
  - attività antinfortunistica e di pronto intervento
  - attività della centrale operativa
  - assistenza su strada nel caso di sgombero neve

In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

#### **Articolo 4**

##### **Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale**

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati.

2 L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI**

#### **Articolo 5**

##### **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato.

Il 20% delle risorse del fondo di cui al comma 1 è destinato 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 incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

## **Articolo 6**

### **Destinazione delle risorse decentrate allocate nel fondo**

Le risorse destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato esclusivamente per il personale con qualifica dirigenziale (compreso il personale dirigenziale assunto a tempo determinato o comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o per incarico presso altro ente) vengono determinate dalla Amministrazione, che ne dà informazione alle OO.SS.. L'eventuale preliminare quantificazione provvisoria è legata anche alla possibile applicabilità delle disposizioni di cui all'ultimo periodo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. del 3 settembre 2019 nello stesso richiamato che consentono di aumentare temporaneamente il fondo, rispetto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, nel caso in cui il numero dei dirigenti effettivamente in servizio al termine di un determinato anno solare sia superiore rispetto a quello dei dirigenti in servizio al 31.12.2018.

Tali risorse vanno a remunerare le indennità di posizione e di risultato dei dirigenti incaricati.

La retribuzione di posizione è conseguenza della pesatura delle posizioni dirigenziali da parte dell'Amministrazione, sulla base della metodologia di pesatura adottata i cui criteri generali sono materia di confronto con le OO.SS..

La retribuzione di risultato, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente nel piano triennale della Performance e nei suoi documenti attuativi.

## **Articolo 7**

### **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato ai dirigenti è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Ai sensi dell'art. 45 del CCNL 17.12.2020, che demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, con il presente CCI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato sulla base della valutazione conseguita, sulla base della disciplina del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 30 del CCNL 17.12.2020, ad un numero massimo pari al 30% (equivale a 1,8 dirigenti su 6) dei Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

## **Articolo 8**

## **Incarichi ad interim**

Le parti concordano che l'istituto dell'interim, applicabile ai sensi dell'art. 58 del 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 6 mesi, salvo rinnovo motivato per ulteriori 6. Nel periodo di operatività dell'interim è doveroso dar corso alle procedure per la copertura delle posizioni vacanti.

Le parti concordano altresì che al dirigente a cui viene affidato l'incarico ad interim con formale provvedimento della amministrazione, sia attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e proporzionalmente allo stesso, un importo di valore pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale in relazione alla quale è affidato l'incarico interinale.

## **Articolo 9**

### **Welfare integrativo**

L'art. 32 del CCNL 17.12.2020 prevede che, in sede di contrattazione integrativa, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui agli art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Le parti concordano di rinviare a successivi approfondimenti l'individuazione di specifiche iniziative di welfare integrativo da sostenere con le risorse previste dal citato articolo.

## **Articolo 10**

### **Clausola di salvaguardia**

L'art. 31 del CCNL 17.12.2020 prevede che, 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, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo.

Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto articolo 31, il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo quantificato come segue:

- se la retribuzione di posizione è ridotta in misura compresa tra lo 0,1 ed il 30% viene riconosciuto il 50% del differenziale di retribuzione tra le due posizioni,
- se la retribuzione di posizione è ridotta in misura compresa tra lo 30,1 e l'importo minimo, viene riconosciuto il 60% del differenziale di retribuzione tra le due posizioni

Il differenziale di cui al comma 2 è riconosciuto a decorrere dalla data del provvedimento del nuovo incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi alla data di scadenza dell'incarico precedente, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo la disciplina di cui al comma 3 del sopra richiamato Art. 31.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi disciplinati dall'art. 31, comma 6, del CCNL 17.12.2020.

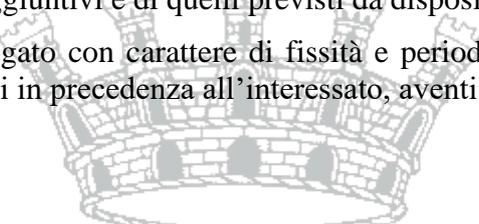
## **Articolo 11**

### **Personale in distacco sindacale**

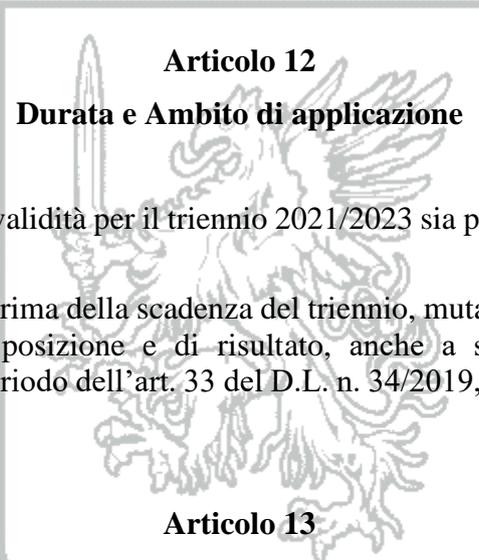
Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art.61 del CCNL 17.12.2020:

- a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% 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.58 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.



## **TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI**



### **Articolo 12**

#### **Durata e Ambito di applicazione**

Il presente contratto ha validità per il triennio 2021/2023 sia per la parte economica che per la parte giuridica.

Qualora intervengano, prima della scadenza del triennio, mutamenti nella quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, anche a seguito dell'applicazione delle disposizioni di cui all'ultimo periodo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, la sua ripartizione dovrà essere nuovamente contrattata.

### **Articolo 13**

#### **Controversie ed interpretazione autentica**

Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art.8 del CCNL 17.12.2020.

**SOTTOSCRIZIONE:**

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
Composta in forma monocratica	Dott. Luca Canessa	

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
FEDIR	Samuel Dal Gesso	
CGIL FP	Salvatore Gallotta	
CISL FPS	Simona Piccini	
UIL FPL	Sergio Sacchetti	

