

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata da parte della giunta comunale con deliberazione n. 322 del 11 dicembre 2024, il giorno 18 dicembre 2024 alle ore 11:00 presso la sede municipale

TRA

Il Comune di Sondrio, rappresentato ai sensi della deliberazione della giunta comunale n. 180 del 31/07/2024 come segue:

- assessore con delega al personale - Vice - Presidente (Lorena Rossatti)

e le organizzazioni sindacali:

FP/CGIL	nella persona di _____
FPS/CISL	nella persona di _____
UIL/FPL	nella persona di _____
DIREL	nella persona di _____
COSMED	nella persona di _____
FEDIR	nella persona di _____
DIRER	nella persona di _____
UNSCP	nella persona di _____
CODIRP	nella persona di _____

si conviene il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, in seguito chiamato per brevità anche CCDI, dà attuazione per i dirigenti del Comune di Sondrio ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro Area Funzioni Locali in seguito chiamati per brevità CCNL 17/12/2020; CCNL 16/7/2024.
2. Il presente CCDI concerne per la parte giuridica il triennio 2024/2026 e per la parte economica l'anno 2024.
3. Il presente CCDI sarà oggetto di revisione in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2022 – 2024 e della normativa applicabile tempo per tempo.
4. Per l'anno 2024 l'importo del fondo per retribuzione di posizione e di risultato è indicato nell'allegato "A" al presente CCDI. L'utilizzo delle risorse è disciplinato dal presente CCDI.
5. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla corretta applicazione del CCNL per contribuire alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Le relazioni sindacali si svolgono con le modalità e secondo la disciplina di cui agli artt. 3 e segg. del CCNL 16/07/2024.

Art. 2

(Criteri generali per utilizzo risorse)

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive del fondo.
2. Nel caso di partecipazione a progetti eterofinanziati e/o nel caso di servizi in convenzione (riferimento deliberazioni Corte Conti sez. Autonomie n. 20/2017 e n. 23/2017) che prevedano che gli oneri relativi gravino per intero a carico di enti diversi dal Comune di Sondrio, potranno essere attivati, nei limiti delle risorse trasferite dagli altri enti, progetti con la partecipazione anche di dirigenti del Comune di Sondrio coinvolti direttamente. L'importo relativo sarà corrisposto al dirigente direttamente coinvolto a titolo di retribuzione di risultato, in aggiunta a quanto spettante ai sensi del comma 1).
3. In applicazione dell'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 e dell'art. 43 del CCNL 16/7/2024 i compensi dovuti dai terzi corrisposti direttamente al Comune confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza ed andranno ad incrementare esclusivamente la retribuzione di risultato del dirigente (o dei dirigenti) per effetto della cui attività tali somme sono state introitate.
4. Con riferimento agli incrementi del fondo disposti dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024, si conviene che, con riferimento alle annualità 2020 -2021 -2022 e 2023 l'importo non destinato all'incremento della retribuzione di posizione viene corrisposto a titolo di retribuzione di risultato in modo proporzionale a quanto già corrisposto a tale titolo ai dirigenti interessati nei singoli anni considerati.

Art. 3

(Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato)

1. L'importo della retribuzione di risultato nel caso che tutte le posizioni dirigenziali siano coperte da dirigenti viene determinato per ogni singola posizione dirigenziale come segue:

$$r = \frac{R \times v}{V}$$

dove:

r = importo teorico della retribuzione di risultato spettante alla singola posizione

R = importo totale della retribuzione di risultato erogabile nell'anno

v = punteggio finale risultante dalla scheda di valutazione per la singola posizione

V = somma dei punteggi finali risultanti dalle schede di valutazione di tutte le posizioni

Nel caso in cui vi siano una o più posizioni dirigenziali non coperte da personale destinatario del presente contratto ma da altre figure (es. segretario generale), r viene determinato nella misura del 15% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.

La retribuzione di risultato verrà in ogni caso corrisposta secondo il seguente schema:

punteggio finale della scheda	da 0 a 69: nessuna attribuzione
punteggio finale della scheda	da 70 a 79: attribuzione per il 50%
punteggio finale della scheda	da 80 a 85: attribuzione per il 75%
punteggio finale della scheda	da 86 a 100: attribuzione per il 100%

La retribuzione di risultato sarà inoltre rapportata alla durata dell'incarico dirigenziale e calcolata in ragione di mesi o frazioni di mesi superiori a 15 giorni.

Le eventuali economie che si registrassero a seguito di valutazioni inferiori a punti 86/100 andranno ad incrementare la retribuzione di risultato dell'anno successivo.

L'ottenimento di un punteggio finale inferiore a 51 viene considerato valutazione negativa ad ogni effetto di legge e di contratto collettivo nazionale e può comportare:

- La revoca dell'incarico ai sensi dell'art. 21, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001;
- gli altri effetti di cui all'art. 23bis del CCNL del 10.04.1996 come sostituito dall'art. 13 del CCNL del 22.02.2006;
- il recesso da parte dell'Amministrazione dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 27 del CCNL del 10.04.1996 e successive modifiche ed integrazioni;
- nonchè ogni altro effetto di legge e/o di contratto anche se qui non richiamato.

Previo esperimento delle procedure previste dal citato d. lgs. n. 165/2001 e dai CCNL, la revoca dell'incarico, l'affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore e la sospensione dall'incarico dirigenziale sono di competenza del sindaco; l'adozione degli altri atti previsti dalla normativa di legge e contrattuale, ivi compreso il recesso dal rapporto di lavoro è di competenza, su proposta del sindaco, del dirigente del servizio personale o, qualora questi sia il destinatario, del dirigente del settore con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato.

Art. 4

(Risorse previste da specifiche disposizioni di legge)

1. Con riferimento alle risorse previste dalle seguenti disposizioni normative:

art. 3, comma 57, della l. n. 662/1996, dall'art. 59, comma 1, lett. p) del decreto legislativo n. 446/1997;

art. 15, comma 2-bis, del decreto legislativo 31/12/1992 n. 546;

art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145

sono previsti incentivi in base agli specifici regolamenti approvati con deliberazioni di giunta comunale n. 140 del 31/05/2001 e n. 145/2021. Le somme che, in base a tali regolamenti, spettano al dirigente del settore cui è ascritta la competenza in materia di tributi confluiranno, a partire dall'anno 2024, nella retribuzione di risultato del dirigente interessato.

Art. 5

(Incarichi ad interim, clausola di salvaguardia, compensi professionali e distacco sindacale)

1. Con riferimento all'art. 40 del CCNL 16/7/2024, al dirigente cui sia stata affidata la reggenza di una posizione vacante è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione vacante.

In caso di reggenza attribuita ad un soggetto diverso dal personale destinatario del presente contratto (es. segretario generale) le risorse per retribuzione di posizione e di risultato della funzione dirigenziale affidata a tale soggetto saranno destinate:

- con riferimento alla retribuzione di posizione della posizione vacante, al netto di eventuali compensi attribuiti al reggente per tale specifico compito, all'incremento della retribuzione di risultato dell'anno in corso;

- con riferimento alla retribuzione di risultato, al netto di eventuali compensi attribuiti al reggente per tale specifico compito, ad incremento del fondo per retribuzione di risultato dell'anno successivo. Per la determinazione della retribuzione di risultato verranno utilizzati gli esiti della valutazione del soggetto non dirigente che ha effettuato la reggenza rapportata a 100/100 qualora fosse espressa in modo diverso.

2. In caso di dirigente in distacco sindacale, il compenso spettante ai sensi dell'art. 44, comma 1, lettera b) è fissato nella misura del 90%, da erogare con carattere di fissità e periodicità mensile fino

al 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

3. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, le parti concordano che ai dirigenti, che all'esito di processi di riorganizzazione sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore, sia garantito l'80% del differenziale delle posizioni, a valere sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Per gli anni successivi detto differenziale è ridotto in conformità alla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 6

(Disposizioni in materia di sciopero)

1. E' esonerato dallo sciopero il titolare di 1 posizione dirigenziale, individuato a rotazione in ordine d'età dal più giovane al più anziano, con assunzione della responsabilità di tutti i settori limitatamente ai servizi pubblici essenziali del CCNL del personale non dirigente.

Art. 7

(Welfare integrativo)

1. Al momento non sussistono le condizioni per l'attuazione di misure di welfare integrativo.
2. Le parti si impegnano ad approfondire l'esame di eventuali piattaforme di attuazione del welfare integrativo nel corso di validità del presente contratto.

Art. 8

(Disposizioni finali)

1. Per tutto quanto qui non disciplinato le parti rinviano ai CCNL vigenti tempo per tempo.
2. Il presente CCDI deve essere attuato entro 30 giorni dalla stipula.

(Lorena Rossatti)



Per le organizzazioni sindacali:

FP/CGIL firmato digitalmente

FPS/CISL _____

UIL/FPL _____

DIREL firmato digitalmente

COSMED _____

FEDIR _____

DIRER _____

UNSCP _____

CODIRP _____

ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Fondo per retribuzione di posizione e risultato dirigenti		
art. 57 CCNL 17/12/2020		
C. 2 LETTERA A)	unico importo consolidato	68.610,77
derivante da:		
f.do 2020/al netto decurtazione	65.074,40	
aumento art. 56 ccnl		
MONTE SALARI 2015 – 231.135,34		
1,53% - escluse dal limite	3.536,37	
C.2 LETTERA B)	specifiche disp. di legge	75.335,00
incentivi reg. ici*	1.000,00	
incentivi reg. entrate** - 1, c. 1091, l. 30/12/2018, n. 145		
art. 43 l. 449/1997 - ec./sponsor	74.335,00	
art. 24 c. 3 d. lgs. 165/2001		
c.2 LETTERA C)	anzianità	0
c.2 LETTERA D)		0
c.2 LETTERA E)		0
C. 3		
economie anni precedenti – escluse dal limite		2.101,40
2023- det. 891/2024	2.101,40	
ART. 59 - Risorse codice della strada		
Incrementi CCNL 16/7/2024 – esclusi dal limite		
Art. 39 c. 1 - Anno 2020	1.246,17	
Art. 39 c. 1 - Anno 2021	5.445,23	
Art. 39 c. 1 - Anno 2022	5.445,23	
Art. 39 c. 1 - Anno 2023	5.445,23	
Art. 39 c. 1 - Anno 2024	5.445,23	
Totale aumenti art. 39 c. 1		23.027,09
Art. 39 c. 3 - Anno 2022	596,00	
Art. 39 c. 3 - Anno 2023	596,00	
Art. 39 c. 3 - Anno 2024	596,00	
Totale aumenti art. 39 c. 3		1.788,00
Totale fondo 2024		170.862,26
Voci escluse dal limite del fondo	30.452,86	
Importo fondo soggetto al limite		140.409,40
Limite fondo anno 2016		140.409,79

* importo presunto, da determinare in funzione degli specifici regolamenti;

** da determinare; importi esclusi dal limite di spesa 2016.