



## **CCDI AREA DIRIGENZA – PARTE NORMATIVA E SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - ANNO 2022**

Il giorno 18.11.2022 alle ore 11,00, le parti negoziali così composte:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Segretario Generale:

- Dott. Vincenzo Trevisano

e la DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali, firmatarie del CCNL:

- Enzo Vassallo (CISL FP)
- Giancarlo Bellini (FP CGIL)
- Renato Falco (DIREL)

Procedono alla sottoscrizione, autorizzata dalla G.C., con deliberazione n. 155 dell'11.10.2022, del seguente CCDI, disciplinante la parte normativa e l'utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza - anno 2022.

### **Art. 1 - Campo di applicazione, validità e durata**

1. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17.12.2020, ha durata triennale e si applica al personale del Comune di Pietra Ligure, inquadrato nell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo, mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse, il presente contratto è oggetto di verifica annuale.
3. In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL, le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di definire le soluzioni ritenute maggiormente idonee.

### **Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.

Segretario Generale: Dott. Vincenzo TREVISANO e-mail: <a href="mailto:v.trevisano@comunepietraligure.it">v.trevisano@comunepietraligure.it</a>	P.I. 00332440098 Sito internet: <a href="http://www.comunepietraligure.it">www.comunepietraligure.it</a> Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
--	--	--	--



2. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali, per la cui disciplina si fa rinvio alle relative previsioni contrattuali, secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

## Art. 3 - Clausola di salvaguardia economica

1. Nei casi previsti dall'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, al Dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione, inizialmente in una percentuale di almeno il 70% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e, oltre tale data, secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, su citato.

2. L'onere per i differenziali di posizione, di cui al comma 1, 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 resi disponibili, in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- ✓ somme non utilizzate a fine anno, destinate a retribuzione di posizione;
- ✓ economie derivanti dall'anno precedente.

## Art. 4 - Posizioni dirigenziali, i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali, previste nel C.C.N.L. 07.05.2002 e dalla L. n. 146/1990, sono esonerati dallo sciopero, limitatamente all'assolvimento delle funzioni di seguito evidenziate, i Dirigenti titolari dei seguenti servizi:

**Servizio Elettorale**, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni.

**Lavori Pubblici e Protezioni Civile**, per attività non differibili, previste nei piani di protezione civile.

## Art. 5 - Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le risorse, destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sono calcolate sulla scorta di quanto disposto dall'art. 56 del CCNL del 17.12.2020.

2. Il Comune di Pietra Ligure costituisce, annualmente, un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, con le seguenti risorse:

a) unico importo annuale, nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno, di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL - Funzioni Locali - Area dirigenza, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 17.12.2020, compresa la

Segretario Generale: Dott. Vincenzo TREVISANO e-mail: <a href="mailto:v.trevisano@comunepietraligure.it">v.trevisano@comunepietraligure.it</a>	P.I. 00332440098 Sito internet: <a href="http://www.comunepietraligure.it">www.comunepietraligure.it</a> Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 - PIETRA LIGURE (SV)	
--	--	--	--



quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce, stabilmente, nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono, altresì, i ratei di RIA del personale, cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione, ai sensi dell'art. 60;

e) risorse, autonomamente, stanziare dagli enti, per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio ed entro i limiti, di cui al comma 1, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

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

4. Alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del fondo.

## Art. 6 - Destinazione delle risorse decentrate allocate sul fondo anno 2022

1. Le risorse destinate, annualmente, alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti (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), sono determinate sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale.

2. Le parti si danno atto che, per l'anno 2022, il fondo per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 340 in data 01.08.2022, come di seguito specificato:

CNNL 17.12.2020 - art. 57, c. 2, lett. a – importo consolidato annuale risorse certe e stabili anno 2020	€ 120.689,70
CCNL 17.12.2020 - art.57, c. 2, lett. a – importo art. 56, c. 1, 1,53% M.S. 2015	€ 3.153,74
CCNL 17.12.2020 - art. 57, c. 2 lett. e – risorse stanziare per scelte organizzative e gestionali	€ 15.661,90
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 139.505,43</b>
<b>DECURTAZIONE CONSOLIDATO 2015</b>	<b>-€ 20.118,99</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 119.386,44</b>
Totale voci non rilevanti ai fini della verifica del limite 2016	€ 3.153,74
Totale risorse soggette alla verifica del limite	€ 116.232,70
Limite 2016, di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€ 100.570,80
Variazione del limite 2016 in aumento, ex art.33, c. 2, del D.L. n. 34/2019	€ 39.725,47
<b>Nuovo limite di spesa salario accessorio dirigenza</b>	<b>€ 140.296,27</b>
<b>UTILIZZO RISORSE</b>	
<b>RETRIBUZIONE POSIZIONE</b>	<b>€ 99.488,70</b>
<b>RETRIBUZIONE RISULTATO (art. 57, c. 3, 15%)</b>	<b>€ 19.897,74</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 119.386,44</b>

Segretario Generale: Dott. Vincenzo TREVISANO e-mail: <a href="mailto:v.trevisano@comunepietraligure.it">v.trevisano@comunepietraligure.it</a>	P.I. 00332440098 Sito internet: <a href="http://www.comunepietraligure.it">www.comunepietraligure.it</a> Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
--	--	--	--



3. In applicazione dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, si specifica che le eventuali risorse destinate, annualmente, alla retribuzione di posizione e che non siano state utilizzate per tale finalità, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate al risultato.

## Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo, secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, definiti negli strumenti di programmazione e secondo i principi definiti dalla L. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

2. Il valore teorico individuale della retribuzione di risultato, da attribuire a ciascun Dirigente, è calcolato, dividendo l'importo del Fondo destinato a retribuzione di risultato, escluse le risorse destinate alla retribuzione degli incarichi ad interim e quelle erogate a titolo di retribuzione di risultato, per compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per il numero di Dirigenti, che abbiano prestato servizio presso l'Ente, per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.

3. La retribuzione di risultato, effettivamente, spettante ai singoli Dirigenti, è attribuita secondo le seguenti fasce di valutazione, ex art. 10 del vigente sistema di misurazione della performance individuale:

Valutazione individuale	Fascia di valutazione e % di distribuzione della quota teorica di base
Pari o superiore al 95%	Livello di performance A - 100% dell'indennità prevista
Per valutazioni superiori al 70% e sino al 94,99 %	Livello di performance - D-C-B - In proporzione percentuale rispetto ai risultati ottenuti
Per valutazioni comprese tra il 60% e il 70%	Livello di Performance E - Nessuna indennità

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa, collegata allo scarso rendimento, e produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto.

## Art. 8 - Retribuzione degli incarichi ad interim

1. In attuazione dell'art. 58 del CCNL del 17.12.2020, per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto, 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 dirigenziale.

2. Nel caso di incarichi plurimi, l'incremento è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale, su cui è affidato l'incarico.

Segretario Generale: Dott. Vincenzo TREVISANO e-mail: <a href="mailto:v.trevisano@comunepietraligure.it">v.trevisano@comunepietraligure.it</a>	P.I. 00332440098 Sito internet: <a href="http://www.comunepietraligure.it">www.comunepietraligure.it</a> Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 - PIETRA LIGURE (SV)	
--	--	--	--



# Comune di Pietra Ligure

PROVINCIA DI SAVONA



## Art. 9 – Norma di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si fa espresso rinvio al CCNL, alle normative statali e regolamentari al tempo vigenti.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Vincenzo Trevisano \_\_\_\_\_

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

**CISL FP** Enzo Vassallo

**FP CGIL** Giancarlo Bellini

**DIREL** Renato Falco

Segretario Generale: Dott. Vincenzo <b>TRÉVISANO</b> e-mail: <a href="mailto:v.trevisano@comunepietraligure.it">v.trevisano@comunepietraligure.it</a>	P.I. 00332440098 Sito internet: <a href="http://www.comunepietraligure.it">www.comunepietraligure.it</a> Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
---	--	--	--



**COMUNE DI PIETRA LIGURE**  
**Provincia di Savona**

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA  
DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

(art. 40-bis, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001)

relazione redatta sulla base dei modelli ministeriali allegati alla circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

**1.Scheda di sintesi degli adempimenti procedurali e del contenuto del contratto**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 01.09.2022</b> <b>Contratto 18.11.2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte giuridica: triennale</b> Parte economica: anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Dott. Vincenzo Trevisano (Segretario Comunale)  <b>Firmatari della preintesa: Dott. Vincenzo Trevisano</b>  <b>Firmatari del contratto per la Parte Pubblica: Dott. Vincenzo Trevisano</b>  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L.F.P. C.I.S.L.F.P.S. U.I.L. F.P.L. DIREL  <b>Firmatarie della preintesa:</b> C.I.S.L.F.P.S.- C.G.I.L.F.P. - U.I.L.F.P.L- DIREL <b>Firmatarie del contratto:</b> C.I.S.L.F.P.S - C.G.I.L.F.P - DIREL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Risorse destinate al trattamento della retribuzione della posizione e di risultato - parte economica anno 2022 – materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.  <b>Si, in data 26.09.2022</b>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? <b>Si, è stato adottato, unitamente al piano degli obiettivi e al PEG, con delibera G.C. n. 97 del 14.06.2022</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009? <b>Il programma triennale, per gli anni 2022-2024, è stato approvato, unitamente al piano anticorruzione, con deliberazione G.C. n. 70 del 26.04.2022</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009? <b>Si, per quanto di competenza.</b>  La Relazione della Performance è stata validata dal N.V., ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?  <b>Si, con verbale n.2 del 24.06.2021</b>	

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto decentrato integrativo per il personale di qualifica dirigenziale del Comune di Pietra Ligure, sottoscritto in data 18.11.2022, nel rispetto delle previsioni, di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, disciplina sia la parte giuridica, che economica degli istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17.12.2020.

Il contratto integrativo dispone, in particolare, in merito alle seguenti materie:

**a)** i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella attribuita al precedente incarico;

- b) il criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione in misura dell'85% e quota destinata a retribuzione di risultato convenuta nella misura del 15%;
- c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione delle performance applicato nell'Ente;
- d) la retribuzione di risultato, soggetta a valutazione annuale e proporzionale al periodo di sostituzione, determinata nel 30% del valore economico della posizione dirigenziale sostituita;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020;
- f) l'esonero dallo sciopero nei servizi minimi essenziali;

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato, sottoposte a certificazione, a norma dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020, sono quantificate, per l'anno 2022, in € **119.386,44** =, così suddivise tra risorse stabili e risorse variabili:

### **Risorse stabili:**

Retribuzione di posizione anno 2022 (art. 57, comma 3)	€ 99.488,70
Retribuzione di risultato anno 2022 (art. 57, comma 3)	€ 19.897,74

### **Di seguito la costituzione del fondo – anno 2022:**

CNL 17.12.2020 art.57 c.2, lett.a – importo consolidato annuale risorse certe e stabili anno 2020	€ 120.689,70
CCNL 17.12.2020 art. 57, c.2, lett.a – importo art.56, c.1, 1,53% M.S 2015	€ 3.153,74
CCNL 17.12.2020 art. 57, c.2, lett.e – risorse stanziare per scelte organizzative e gestionali	€ 15.661,90
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 139.505,43</b>
<b>DECURTAZIONE CONSOLIDATO 2015</b>	- € 20.118,99
<b>TOTALE</b>	<b>€ 119.386,44</b>
Totale voci non rilevanti ai fini della verifica del limite 2016	€ 3.153,74
Totale risorse soggette alla verifica del limite	€ 116.232,70
Limite 2016, di cui all'art.23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€ 100.570,80
Variazione del limite 2016, in aumento, ex art.33, c.2, del D.L. n. 34/2019	€ 39725,47
<b>Nuovo limite di spesa salario accessorio dirigenza</b>	<b>€ 140.296,27</b>
<b>UTILIZZO RISORSE</b>	
<b>RETRIBUZIONE POSIZIONE</b>	<b>€ 99.488,70</b>
<b>RETRIBUZIONE RISULTATO (art. 57, c. 3, 15%)</b>	<b>€ 19.897,74</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 119.386,44</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti.** Il contratto decentrato abroga i precedenti accordi.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile), ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

La coerenza è garantita mediante la determinazione dei valori della retribuzione di risultato, direttamente associabili ad ogni fascia di valutazione, prevista dal sistema di valutazione, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 96 del 13.07.2021 e, attualmente, in vigore nell'ente.

**E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.**

Il risultato atteso dalla sottoscrizione del CCDI è, in primo luogo, l'incremento della produttività generale del lavoro e l'agevolazione del raggiungimento degli obiettivi dell'ente, mediante stretto raccordo funzionale fra retribuzione di risultato e performance organizzativa. Inoltre, il CCDI si prefigge l'equilibrata distribuzione tra componente di posizione e componente di risultato della retribuzione dirigenziale e l'adeguata ed equilibrata remunerazione delle gestioni dirigenziali ad interim, particolarmente importante, dato il limitato numero di Dirigenti in servizio.



**Il Segretario Comunale**

**Dott. Vincenzo Trevisano**