

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO**

triennio 2022 - 2024 per la parte normativa

anno 2022 per la parte economica



**COMUNE
DI
AREZZO**

Sottoscritto in data 7/10/2022



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO**
triennio 2022-2024 per la parte normativa
anno 2022 per la parte economica

Il giorno 7/10/2022 nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Dott. Alfonso Pisacane

Per le O.O.S.S.

CGIL
UIL
CSA

Si sono riunite per definire la disciplina del CDI area Dirigenza del Comune di Arezzo efficace per il triennio 2022-2024 per la parte normativa e per l'anno 2022 per la parte economica

Richiamati:

La deliberazione di Giunta Comunale n. 385 del 23 luglio 2018 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance.

La deliberazione Giunta Comunale n. 608 del 8.11.2016 "Approvazione disciplinare per la corresponsione dei compensi dell'avvocatura".

La deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 28.06.2021 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2021.

La Determina Dirigenziale n. 3147 del 30.11.2021 avente ad oggetto la costituzione fondo salario accessorio Dirigenti per l'anno 2021.

La Determina Dirigenziale n. 1916 del 20.07.2022 avente ad oggetto la costituzione fondo salario accessorio Dirigenti per l'anno 2022.

La delibera di Giunta Comunale n. 372 del 05.09.2022 con la quale la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla stipula del contratto decentrato integrativo, triennio 2022-2024 per la parte normativa e anno 2022 per la parte economica – personale dirigente.

Premesso che:

Il presente contratto è finalizzato a:

- a) riconoscere la centralità e la particolare rilevanza del ruolo affidato ai dirigenti, quali promotori e protagonisti dei processi di cambiamento e di gestione, in chiave imprenditiva, delle proprie responsabilità e della propria struttura;
- b) creare le condizioni per arricchire e valorizzare le competenze professionali dei dirigenti con particolare riferimento alla strumentazione manageriale per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'amministrazione;

- e) creare condizioni organizzative per rafforzare ed accrescere il lavoro di “squadra” dei dirigenti nel processo di pianificazione e gestione dell’Ente,
f) orientare i comportamenti della dirigenza al raggiungimento dei risultati richiesti e valorizzare l’assunzione di responsabilità operativa.
- Il presente contratto disciplina altresì le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente relativa all’anno 2022.

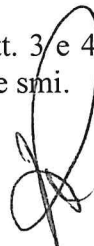
TITOLO I PARTE NORMATIVA

Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo regola le materie oggetto di contrattazione decentrata di cui all’art. 45 CCNL 17.12.2020 e si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Arezzo, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando, in quest’ultimo caso le specifiche disposizioni inserite nei contratti individuali di lavoro.
2. Il presente contratto ha efficacia per il triennio 2022 - 2024 per la parte normativa e per l’anno 2022 per la parte economica. Per l’anno 2021 si applica la disciplina contenuta nel contratto decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Arezzo sottoscritto in data 19.11.2019 per quanto compatibile con la disciplina contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell’area delle funzioni locali sottoscritto in data 17.12.2020.

Art. 2 - Servizi pubblici essenziali, diritti di sciopero e assemblea (art. 45 comma 1 lett. f) del CCNL 17.12.2020)

1. Sono individuate le seguenti posizioni dirigenziali i cui titolari devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali vigenti (Legge n. 146/1990 e smi e accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell’ambito dell’area dirigenziale II) di cui all’art. 2, comma 1, dell’accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza degli enti locali del 25.11.1998, siglato in data 7 maggio 2002):
- Funzioni di **stato civile**, limitatamente alle registrazioni delle nascite e delle morti;
 - Funzioni servizio **elettorale** nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - Funzioni relative al Servizio **sociale**, per le emergenze socio sanitarie e servizio di assistenza e pronto intervento per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti, a minori ed anziani affidate ad apposite strutture a carattere residenziale;
 - Funzioni attinenti alla **rete stradale** per le esigenze di pronto intervento;
 - Funzioni di **protezione civile** nei casi di emergenza socio-ambientale o provocati da calamità naturali; in caso di calamità naturale tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile adottato dal Comune;
 - Funzioni di **polizia locale**, limitatamente all’attività richiesta dall’autorità giudiziaria, ai trattamenti sanitari obbligatori, all’attività infortunistica e di pronto intervento, all’attività della centrale operativa, all’assistenza su strada in caso di emergenza;
 - Servizio **finanziario** e servizio **personale** limitatamente agli adempimenti riguardanti l’erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - istruzione pubblica limitatamente alle attività previste dagli artt. 3 e 4 dell’accordo servizi pubblici essenziali comparto regioni e autonomie locali in data 19.9.2002 e smi.



2. Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Art. 3 - Incarichi ad interim ed incarichi aggiuntivi
(art. 45 comma 1 lett. c) e 58 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi dirigenziali per la copertura di posizioni dirigenziali provvisoriamente privi di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'ente, è attribuito un compenso a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, pari al 30% della pesatura della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il compenso è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale ricoperta.

3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati per il periodo di durata dell'incarico ad interim. A tal fine, in attesa della revisione del SMIVAP, per gli incarichi di durata inferiore all'anno tale percentuale può essere rideterminata come segue: per gli incarichi di durata inferiore a tre mesi consecutivi, comunque in misura piena (100%); per i restanti incarichi, in misura eventualmente diversa dall'esito della rendicontazione finale tenendo conto degli esiti dei monitoraggi intermedi e delle modifiche del piano della performance (stati di avanzamento), dall'OIV o, in mancanza, dal Segretario generale con il supporto del Servizio governance.

Art. 4 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato
(art. 45 comma 1 lett. a) del CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione di posizione è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione e secondo le risultanze della pesatura della posizione proposta dall'Oiv.

2. Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato. Per l'anno 2022 la ripartizione è prevista all'art. 10 del presente contratto.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 7 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato di cui al fondo medesimo.

Art. 5 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 6 - Collegamento SMVP con il sistema premiante

1. Le parti concordano di collegare l'effettivo punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale della performance, dal personale Dirigente, ad un premio individuale quantificato secondo la seguente tabella:

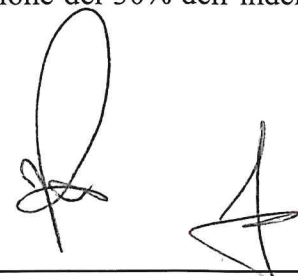
SMVP		QUOTA PREMIO
Punteggio	Descrizione	
da 0 fino a 50	La performance presenta una criticità	0
da 51 fino a 70	La maggior parte delle aree di performance richiedono un miglioramento	50% del premio teorico massimo
da 71 fino a 90	Alcune aree di performance richiedono un miglioramento	80% del premio teorico massimo
da 91 fino a 100	La performance complessiva sostanzialmente soddisfa le attese	95% del premio teorico massimo
da 101 fino a 110	La performance complessiva eccede le attese	100 %del premio teorico massimo

Art. 7 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
(art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato (premio di eccellenza) con un importo pari al 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale valore è calcolato suddividendo l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.
2. La maggiorazione di cui sopra spetta al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale pari o superiore a 101, così come risultante dal vigente SMVP secondo l'ordine delle valutazioni della performance nell'anno di riferimento nei limiti di due unità.
3. In caso di parità, la priorità sarà data al dirigente con la media delle valutazioni della performance più elevata conseguite nei due anni precedenti.
4. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.
5. Considerato i tempi di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per l'anno 2021 trovano applicazione la disciplina contenuta nel CDI 2019/2021.

Art. 8 - Correlazione tra forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 57, lettera b) CCNL 17/12/2020

1. La correlazione tra retribuzione di risultato spettante ai dirigenti (all'esito del processo annuale di valutazione), che percepiscono incentivi ai sensi di legge, è stabilita come segue:
 - fino a € 5.000,00 (netti in provvedimento di liquidazione): nessuna decurtazione dell'indennità di risultato;
 - da € 5.001,00 a € 7.500,00: (netti provvedimento di liquidazione) decurtazione pari al 10% dell'indennità di risultato;
 - da € 7.501,00 a 10.000,00: (netti in provvedimento di liquidazione) decurtazione del 20 % dell'indennità di risultato
 - da € 10.001 a 15.000: (netti in provvedimento di liquidazione) decurtazione del 30% dell'indennità di risultato



- oltre € 15.001,00 (netti in provvedimento di liquidazione) decurtazione pari al 50% dell'indennità di risultato.

Art. 9 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. 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'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 da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 50% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, 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 originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

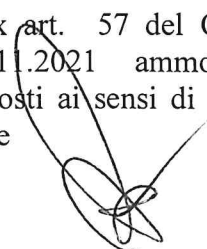
TITOLO II

MODALITA' DI UTILIZZO RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Art. 10

Risorse decentrate – destinazione

1. Per l'anno 2021 si prende atto che le risorse decentrate determinate ex art. 57 del CCNL 17.12.2020, giusto Provvedimento Dirigenziale n. 3147 del 30.11.2021 ammontano complessivamente a Euro 357.292,12 (escluso la quota per incentivi corrisposti ai sensi di legge, esempio: avvocatura, progettazione ecc.) e che sono state distribuite come segue



DISTRIBUZIONE FONDO 2021	
FONDO 2021	357.292,12
Le risorse decentrate per l'anno 2021 sono ripartite come segue:	
Retribuzione di posizione liquidata	177.847,61
Quota residua da destinare a risultato, premio di eccellenza e clausola di salvaguardia	179.444,51
Di cui:	
Incarichi ad interim	- 23.873,05
Economie interim segretario	- 63.057,72
Da distribuire per retribuzione risultato *	92.513,74
TOTALE	357.292,12
* L'importo della retribuzione di risultato è incrementato a seguito delle economie sulla retribuzione di posizione (compreso l'importo riconosciuto come interim), detratta la quota relativa agli interim del segretario generale.	

2. Per l'anno 2022 le risorse decentrate determinate ex art. 57 del CCNL 17.12.2020, stabilite per l'anno 2022 giusto Provvedimento Dirigenziale n. 1916 del 20.7.2022 ammontano complessivamente a Euro 357.292,12 (escluso la quota per incentivi corrisposti ai sensi di legge, esempio: avvocatura, progettazione ecc.) che sono distribuite come segue

DISTRIBUZIONE FONDO 2022	
FONDO 2022	357.292,12
Le risorse decentrate per l'anno 2022 sono ripartite come segue:	
Retribuzione di posizione determinata in base alla vigente pesatura	278.095,00*
Quota residua da destinare a risultato, premio di eccellenza e clausola di salvaguardia	79.197,12*
Di cui:	
Incarichi ad interim	Da determinare
Economie interim segretario	Da determinare
Da distribuire per retribuzione risultato *	Da determinare
TOTALE	357.292,12
* L'importo della retribuzione di posizione sarà incrementato a seguito di	

5



7

ripesatura delle posizioni dirigenziali da effettuarsi entro il 31.12.2022 nel rispetto del limite contrattuale.

L'importo della retribuzione di risultato sarà incrementato a seguito delle economie sulla retribuzione di posizione (compreso l'importo riconosciuto come interim), detratta la quota relativa agli interim del segretario generale.

Art. 11 Disposizioni finali

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla sua sottoscrizione. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali attualmente vigenti

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente

Dott. Alfonso Pisacane

Per le O.O.S.S.

CGIL

UIL

CSA

Arezzo, 7/10/2022