Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

COMUNE DI TERNI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Area Dirigenza comparto Funzioni Locali

Triennio normativo 2023-2025

Sottoscritto dalla Delegazione trattante
di parte pubblica del Comune di Terni
e dalle OO.SS. di categoria in data
6 Giugno 2023

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

CAPO I 3
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO 3
Art. 1 - Campo di applicazione 3
Art. 2 - Vigenza del contatto 3
Art. 3 - Ambito di applicazione 3
CAPO II 4
RUOLO E INCARICHI DEL DIRIGENTE 4
Art. 4 - Il ruolo e la valutazione del dirigente 4
Art. 5 - Affidamento e revoca degli incarichi 4
CAPO III 5
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 5
Art. 6 - Il sistema delle relazioni sindacali 5
Art. 7 - Disciplina degli incontri 6
Art. 8 - Documentazione 6
Art. 9 - Accesso 7
Art. 10 - Organismo paritetico per l'innovazione 7
Art. 11 - Interpretazione autentica del CCDI 8
Art. 12 - Diritto di sciopero 9
Art. 13 - Orario di lavoro 9
Art. 14 - Diritto all'incarico dirigenziale 10
Art. 15 - Retribuzione di posizione e di risultato 10
Art. 16 - Differenziazione della retribuzione di risultato 11
Art. 17 - Incarichi ad interim 12
Art. 18 - Onnicomprensività del trattamento economico 12
Art.19 - Clausola di salvaguardia economica 14
ART. 20 – Norma finale 15

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, formulato ai sensi degli artt. 8 e 45 CCNL 17.12.2020 - Area della dirigenza del comparto Funzioni locali, si applica a tutti i dirigenti, assunti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Terni.

Art. 2 - Vigenza del contatto

1. Il presente contratto riguarda il triennio 2023/2025 per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal gennaio 2023, salva diversa decorrenza ivi esplicitamente prevista.
3. In caso, peraltro, di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del CCDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, saranno immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.
4. Le parti si riservano, in tal caso, di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
5. Le materie di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto concerne l'adeguamento al mutato quadro legislativo in materia di responsabilità, valutazione e retribuzione dei dirigenti, delle

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

disposizioni rimesse a livello decentrato; tutto in coerenza coi vicoli risultanti dall'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL attualmente vigenti.

2. Le modalità di utilizzo delle risorse, con particolare riguardo a quelle destinate alla retribuzione di risultato e di posizione, sono determinate con cadenza annuale e comunque in base alla disponibilità delle risorse d bilancio.

CAPO II
RUOLO E INCARICHI DEL DIRIGENTE

Art. 4 - Il ruolo e la valutazione del dirigente

1. Il presente CCDI riconosce al ruolo del dirigente un'importanza fondamentale, volta a rispondere ai dettami della vigente normativa e legata alla esclusiva responsabilità dello stesso nell'attività gestionale, tecnica, amministrativa e nell'organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, da cui dipende peraltro la possibilità, per l'Ente, di realizzare gli obiettivi strategici ed i risultati di esercizio prefissati.
2. Tali obiettivi sono inseriti nel programma gestionale dell'Ente e, pertanto, valutati nella loro realizzazione, in sede di verifica dei risultati, rispetto al loro effettivo grado di raggiungimento, accertato con il sistema di valutazione di cui al "Manuale operativo del sistema di valutazione della performance del personale", ciò al fine del riconoscimento del più adeguato trattamento economico.

Art. 5 - Affidamento e revoca degli incarichi[1]

1. L'Amministrazione comunale, per I 'attribuzione e la revoca degli incarichi, seguirà procedure trasparenti, conformandosi a quanto contenuto nelle disposizioni regolamentari dell'Ente, nonché a criteri generali. La competenza in merito è, ex lege, del Sindaco, il quale affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, comunque per una durata minima di tre anni, salvo la possibilità di disporre una durata diversa per specifiche esigenze e/o per gli effetti della valutazione annuale dei risultati conseguiti. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un

[1] ART. 19 TUPI

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del D. Lgs. n. 165/2001.

CAPO III
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Il sistema delle relazioni sindacali

2. Il CCDI riconosce nel sistema delle relazioni sindacali definite dal CCNL uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della pubblica amministrazione. Il sistema è incentrato sul confronto e sulla partecipazione in tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che, comunque, tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.

3. Il sistema delle relazioni sindacali quindi, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

4. Il sistema di relazioni sindacali, ispirato anche ai principi generali della legge 300/1970, come declinati dai successivi CCNL, deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la partecipazione sindacale al conseguimento degli obiettivi di cui alla legislazione nazionale e in particolare di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse a valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, a favorirne la crescita professionale e a migliorare le condizioni di lavoro.

5. Le Parti concordano nel ritenere indispensabile il coinvolgimento consapevole dei lavoratori dell'Ente, al fine di poter perseguire un efficace processo di rinnovamento e una migliore funzionalità dei servizi.

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

6. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei modelli relazionali, contemplati dalla normativa e dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 17.12.2020, ovvero:

   - Partecipazione, a sua volta articolata in: *informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione;*
   - Contrattazione integrativa, avente ad oggetto le materie declinate dal contratto sopracitato.

Art. 7 - Disciplina degli incontri

1. Gli incontri sindacali organizzati, sia ai sensi dell'art. 5 (Confronto) che dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL, vengono convocati tramite apposita comunicazione, via mail, agli indirizzi formalmente e preventivamente indicati dalle varie sigle sindacali all'Ufficio Relazioni sindacali della Direzione Personale - Organizzazione.

2. La convocazione deve avvenire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione e ad essa viene allegato l'ordine del giorno, con l'indicazione degli argomenti da trattare e la relativa documentazione. Il predetto termine può essere disatteso, solo in casi eccezionali, con l'accordo di tutte le Organizzazioni sindacali. E' inoltre possibile che le stesse Organizzazioni sindacali chiedano, almeno tre giorni prima della data fissata, un'integrazione dei temi da esaminare all'incontro.

3. Le riunioni dovranno essere, dunque, condotte affrontando gli argomenti che risulteranno all'ordine del giorno e nella successione proposta, salvo diverso accordo unanime del tavolo sindacale.

4. Allo scopo di razionalizzare le attività negoziali, possono essere concordati calendari per lo svolgimento di riunioni relative ad argomenti connessi.

Art. 8 - Documentazione

1. La documentazione relativa alle materie oggetto degli incontri sindacali, eventualmente anche su supporto informatico, è resa disponibile dalla delegazione trattante di parte pubblica al momento della convocazione.

2. Lo scambio di comunicazioni avviene, da parte dell'Ente, attraverso l'invio di mail agli indirizzi comunicati alla medesima Amministrazione comunale da ciascuna sigla

sindacale e, parimenti, da parte delle organizzazioni sindacali, attraverso posta elettronica inviata all'Ufficio Relazioni sindacali della Direzione Personale – Organizzazione.

Art. 9 - Accesso

1. L'Amministrazione Comunale riconosce alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL il diritto di accesso a tutti i provvedimenti o atti che abbiano diretta o indiretta connessione con la gestione delle risorse umane e dei servizi.
2. L'accesso deve essere, comunque, richiesto in qualsivoglia forma scritta all'Ufficio Relazioni sindacali. Per gli atti ed i provvedimenti già formalizzati, l'evasione della richiesta avviene entro tre giorni dal ricevimento e qualora contempli l'estrazione di copie, queste vengono fornite gratuitamente dall'Amministrazione Comunale.

Art. 10 - Organismo paritetico per l'innovazione[2]

1. Le parti concordano di istituire l'Organismo paritetico per l'innovazione, così come previsto dall'art. 6 del CCNL.
2. 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.
3. 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.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione:
    a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'Art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018**,** nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

[2] Art. 6 CCNL

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

b. si riunisce, ogni qualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale, quale la modifica della macrostruttura dell'Ente;

c. può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;

d. adotta un proprio regolamento per disciplinare il suo funzionamento, con particolare riguardo alle modalità della sua convocazione, di verbalizzazione delle riunioni e di espressione dei suoi orientamenti e proposte;

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'Art. 29, commi 1 e 2 del CCNL F.L. 2016 - 2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

6. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018 e dall'Amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

7. I previsti pareri del Comitato dovranno essere espressi nei termini temporali fissati dal proprio Regolamento.

Art. 11 - Interpretazione autentica del CCDI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, comunque entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa, con efficacia retroattiva, alla data di vigenza dello stesso.

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

Art. 12 - Diritto di sciopero[3]

1. Sono cosi individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali:

- Servizio stato civile. limitatamente alla registrazione dei morti;
- Servizio elettorale. limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente. per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali:
- Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme, nonché apertura cimiteri:
- Servizio di protezione civile con prestazioni ridotte al pronto intervento;
- Servizio di polizia municipale, limitatamente all'attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria. ai trattamenti sanitari obbligatori, all'attività infortunistica e di pronto intervento, alla centrale operativa, all'assistenza su strada nei casi di emergenza, all'assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;
- Servizi del personale limitatamente al periodo compreso fra il 5 ed il 15 di ogni mese allo scopo di assicurare l'erogazione degli emolumenti retributivi, il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge e gli adempimenti fiscali:
- Servizio apertura al pubblico della biblioteca comunale.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, se la stessa è indispensabile al funzionamento del servizio, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi ai servizi di gestione del personale con le modalità previste dal contratto integrativo del personale senza qualifica dirigenziale e dagli atti organizzativi dell'Ente.

Art. 13 - Orario di lavoro [4]

1. I dirigenti assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell’organizzazione ed

[3] ART. 45 CCNL, comma 1, lett. F
Delibera giunta comunale n. 44 del 12.01.1995

[4] Art. 13 CCNL

all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

2. In conseguenza della mancanza per i dirigenti di un debito orario, né di un obbligo di durata della prestazione lavorativa, attestano la presenza in servizio attraverso la timbratura del badge. Al solo scopo di attestare la presenza in servizio, potrà essere sufficiente anche una sola timbratura.
3. Il Dirigente decide in completa autonomia eventuali giornate di lavoro agile, nel rispetto del regolamento vigente nell'Ente e delle esigenze di servizio.
4. Nel caso in cui, per motivi di servizio, il Dirigente non dovesse fruire della giornata di riposo settimanale o di giornate di festività, lo stesso può usufruire di un equivalente riposo compensativo, da fruire di norma entro i 15 giorni successivi.

Art. 14 - Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. 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 che gli stessi prevedono.
3. 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.

Art. 15 - Retribuzione di posizione e di risultato[5]

1. L'amministrazione comunica annualmente con apposito prospetto accompagnato da relazione esplicativa le risorse che costituiscono il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL.
2. La retribuzione di posizione, riconosciuta al dirigente, è correlata al valore economico previsto per la posizione dirigenziale medesima, tenuto conto del modello organizzativo in vigore nell'Ente. L'indice di posizione viene individuato applicando il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

[5] ART. 57

3. Per l'erogazione della retribuzione di risultato, nell'anno di competenza, verranno considerati i provvedimenti disciplinari riferiti al medesimo anno, comportanti sanzioni che determinano i seguenti abbattimenti delle competenze: a) sanzione pecuniaria - abbattimento 20 %; b) sospensione dal servizio - abbattimento 50 %; c) licenziamento - abbattimento 100 %.
4. I criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato sono definiti entro i seguenti limiti: RISULTATO il 25% delle risorse del fondo destinate annualmente a retribuzione di posizione e di risultato; POSIZIONE il 75% delle risorse economiche destinate del fondo. 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.
5. A tali somme si aggiungono le quote derivanti da compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Le risorse destinate a retribuzione di risultato non utilizzate nell'anno di riferimento, derivanti dal mancato raggiungimento del punteggio massimo da parte dei dirigenti, costituiscono economie di bilancio che non possono essere portate né ad incremento, né a riduzione del fondo.

Art. 16 - Differenziazione della retribuzione di risultato[6]

1. Al 10% del numero complessivo dei dirigenti valutati nell'anno di riferimento (arrotondato per difetto con un minimo di una unità), per un periodo non inferiore a sei mesi, che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Nel caso di valutazioni pari merito vengono considerati i seguenti fattori di precedenza, secondo il seguente ordine di priorità:
   - La migliore valutazione sul comportamento.
   - In caso di ulteriore parità si tiene conto della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'annualità oggetto della maggiorazione

[6] Art. 30 CCNL

della retribuzione di risultato ovvero la media del periodo inferiore, se il dirigente è in servizio da un periodo di tempo inferiore a tre anni

- Migliore percentuale di realizzazione dell'obiettivo operativo di maggior peso;
- Migliore percentuale di realizzazione dell'obiettivo operativo di minor peso.

Art. 17 - Incarichi ad interim[7]

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, rapportata alla durata dell'incarico, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La retribuzione di risultato teoricamente associata all'incarico dirigenziale rivestito ad interim viene comunque calcolata; il differenziale tra quella liquidata a titolo di maggiorazione della retribuzione di risultato nei confronti del titolare ad interim e quella teoricamente associata costituisce economia di bilancio per l'anno di riferimento ed integra giuridicamente il fondo dell'anno successivo.

Art. 18 - Onnicomprensività del trattamento economico[8]

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita,

[7] Art. 58 CCNL
[8] ART. 60 CCNL

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque la totale quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

4. Le parti danno atto che nell'attuale ordinamento contrattuale e normativo, ai dirigenti, oltre risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono essere attribuiti:
   - quota dei proventi delle sanzioni amministrative ex art. 208 C.D.S.[9];
   - quota dei proventi derivanti da attività extraistituzionali dell'Ente poste a carico degli utenti o di altre pubbliche amministrazioni, ovvero da contratti di sponsorizzazione (art. 43 L. 449/1997);
5. Ai dirigenti destinatari delle incentivazioni di cui al comma precedente viene applicata, sull'importo della retribuzione di risultato riferita all'anno in cui tali incentivazioni sono state effettivamente erogate, una riduzione della retribuzione di risultato nella misura definita dalla tabella che segue.

SCAGLIONI	**% RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**
Incentivi diversi di importo compreso fra il 91% e il 100% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	30%
Incentivi diversi di importo compreso fra il 71% e il 90% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	20%
Incentivi diversi di importo compreso fra il 51% e il 70% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	10%
Incentivi diversi di importo inferiore al 50% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	Nessuna riduzione

6. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi

[9] ART:59 CCNL

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, pari al 95 % del loro valore economico per le somme pari o superiori ad € 5.000,00 l'anno. Le somme inferiori ad € 5.000,00 l'anno vengono erogate al dirigente che ha reso la prestazione per l'intero ammontare. Il compenso deve essere comunque preventivamente quantificato dal soggetto erogatore, come presupposto dell'applicazione del presente comma.

Art.19 - Clausola di salvaguardia economica[10]

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'Ente, 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 70% 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, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, 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.

[10] Art. 31 CCNL

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: db14c8f2b84bc06348969eff0986a8056a516901cef930a711a71c1d32c22ed8
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
6. 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.

ART. 20 – Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2023, salva diversa decorrenza esplicitata nel presente contratto integrativo. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto integrativo o non compatibili coi contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dal 1 Gennaio 2023. Il presente contratto integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009.

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: 890f270009b2dce1bb772577a50ed4d83c8145d423ab12c40fa815450f021382
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

Comune di Terni
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

ACCORDO APPROVAZIONE TESTO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ACCORDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO AREA DELLA DIRIGENZA

Terni, 6 giugno 2023

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: 890f270009b2dce1bb772577a50ed4d83c8145d423ab12c40fa815450f021382
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

In data 6 giugno 2023, le parti così rappresentate:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Noemi Spagna Musso
DIRIGENTE Dott. Vista Francesco Saverio

Per la delegazione sindacale:

CGIL - FP – MARCHETTI DESIRÉE
FPS - CISL – VENTURA GIANMARIO E AMITRANO AGATA
UIL - FPL – NESSUNO E' PRESENTE
FEDIRETS – Sez. FEDIR (già Fedir Sanità) – DE VINCENZI EMANUELA
DIRER } – ZACCONE ANDREA
DIREL }
UNSCP – NESSUNO E' PRESENTE

Premesso che:

- in data 17.12.2020 è stato siglato il Contratto Collettivo Nazionale del personale dirigente;
- Con determinazione dirigenziale n. 1557 del 10.6.2022, è stato costituito il fondo del personale dirigente dell'anno 2022, nella somma complessiva di €. 736.145,76 ed è stato acquisito il parere favorevole dei Revisori dei Conti, con verbale prot. n. 90182 del 7.6.2022;
- Con determinazione dirigenziale n. 612 del 6.3.2023 è stato costituito il fondo del personale dirigente dell'anno 2023, nella somma complessiva di €. 736.145,76 ed è stato acquisito il parere favorevole dei Revisori dei Conti, con verbale prot. n. 70565 del 2.5.2023;

CONCORDANO

1. L'approvazione del Contatto Collettivo Decentrato Integrativo, secondo il testo allegato.

2. L'utilizzazione del Fondo del personale dirigente dell'anno **2023**, secondo i conteggi effettuati dalla Direzione Personale, nella seguente maniera:
   -Retribuzione di posizione €. 500.275,96,
   -Retribuzione di risultato € 235.869,80 (pari al 32,04% del fondo complessivo),
   dando atto, comunque che, l'art. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020 e l'art. 15, comma 4 del nuovo CCDI, da approvare, prevedono che eventuali risorse finalizzate alla 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 alla retribuzione di risultato. Conseguentemente, concordano, pertanto, di erogare ai Dirigenti, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del nuovo CCDI, da approvare, la somma complessiva di €. 235.869,92, oltre a quella che risulterà dall'applicazione del periodo precedente, a titolo di retribuzione di risultato per l'anno 2023, al termine e secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance.

Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0099269 del 20/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: fa158ce2515d28021460655730d064dd8f4a86f67c0118a0573aaf9718bf2330
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale
Comune di Terni - ACTRA01
GEN 0097000 del 15/06/2023 - Uscita
Impronta informatica: 890f270009b2dce1bb772577a50ed4d83c8145d423ab12c40fa815450f021382
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

Per l'anno 2022, si procederà così come indicato dalla deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 19.5.2023.

La delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Noemi Spagna Musso

Dott. Vista Francesco Saverio

La delegazione di parte sindacale

CGIL - FP

FPS - CISL

UIL - FPL

FEDIRETS – Sez. FEDIR

DIRER

DIREL

UNSCP