

COMUNE DI SAN GIMIGNANO

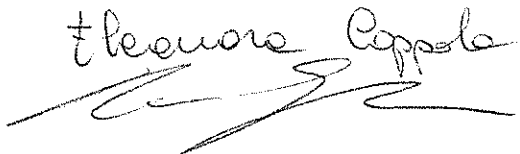
Provincia di Siena

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

L'anno 2022 il mese di gennaio il giorno ventisette (27/01/2022) ha avuto luogo l'incontro tra:

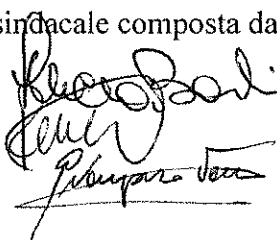
- La delegazione trattante di parte pubblica composta da:

ELEONORA COPPOLA (Presidente)
MARIO GAMBERUCCI (Componente)



- La delegazione trattante di parte sindacale composta da:

LUCIA BARBI (CGIL-FP)
RICCARDO PUCCI (CISL-FP)
GIAMPIERO VANGI (DIREL)



al termine del quale le parti, come sopra costituite, hanno sottoscritto il seguente Contratto collettivo decentrato integrativo.

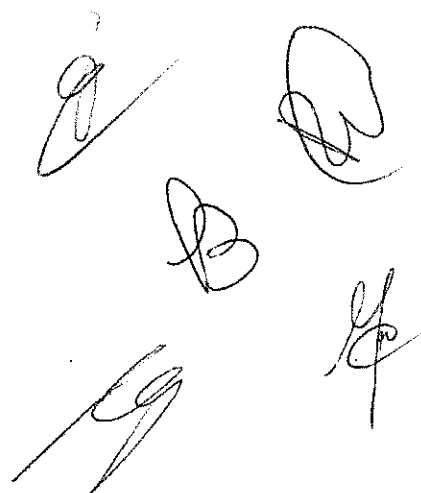
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di San Gimignano con qualifica dirigenziale.
2. Il presente contratto ha durata per il triennio 2021-2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
3. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



TITOLO II - ISTITUTI ECONOMICI

Art. 3 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

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.

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 85% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31, comma 3, del CCNL 17/12/2020.

3. 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.

4. 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.

Art. 4 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

1. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali le risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale dirigenziale è ordinariamente stabilito nella misura del 25% del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, fatte salve le eventuali diverse percentuali stabilite in separati futuri accordi annuali.

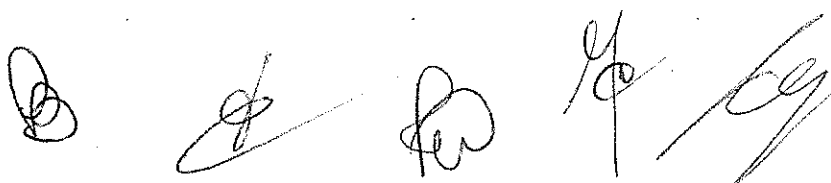
Art. 5 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

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 - Incarichi ad interim ed incarichi aggiuntivi.

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, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il valore economico 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 del risultato raggiunto.

4. In caso di affidamento dell'incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" ad un dirigente, la retribuzione di quest'ultimo sarà maggiorata di un importo pari al 20% della retribuzione di risultato media attribuibile a ciascun dirigente nell'anno di riferimento, il tutto rapportato alla durata dell'incarico ed ai risultati conseguiti.

Art. 7 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 80% 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 8 - Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche norme di legge

1. Le risorse annualmente destinate ai sensi dell'art. 1, comma 1091, L. 145/2018 all'incentivazione del personale impegnato nel raggiungimento degli obiettivi del "settore entrate" verranno ripartite tra i dipendenti inseriti negli specifici progetti annuali, ivi compresi i dirigenti con effetto dal 01/01/2019, sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi e delle responsabilità affidate.

2. Il beneficio attribuito a ciascun dirigente, per il predetto incentivo, non potrà superare il 15% del trattamento tabellare annuo individuale.

Art. 9 - Correlazione delle forme di incentivazione previste da specifiche norme di legge con la retribuzione di risultato.

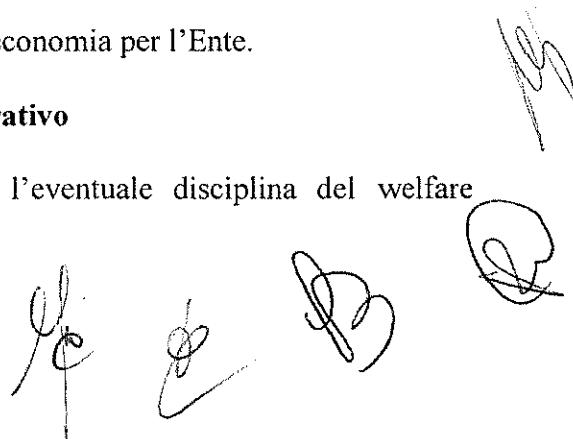
1. Qualora nell'anno di competenza al titolare di incarico dirigenziale venga corrisposto uno o più dei compensi previsti dall'art. 60, comma 2, del CCNL 17/12/2020 la retribuzione di risultato spettante sarà soggetta alle seguenti riduzioni:

- compenso aggiuntivo inferiore o pari alla retribuzione di risultato massima teorica spettante: nessuna riduzione;
- compenso aggiuntivo superiore al 100% della retribuzione di risultato massima teorica spettante ed il 200%: riduzione del 20%;
- compenso aggiuntivo superiore al 200% della retribuzione di risultato massima teorica spettante ed il 400%: riduzione del 50%
- compenso aggiuntivo superiore al 500% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 70%.

2. I minori importi corrisposti a titolo di risultato costituiranno economia per l'Ente.

Art. 10 - Criteri per la definizione dei piani di welfare integrativo

1. Le parti convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a large, stylized signature that appears to be 'M' or 'B'. Below it and to the left are several smaller, more fluid signatures and initials, including one that looks like 'R' and another that looks like 'B'.

TITOLO III - GARANZIA DEI SERVIZI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Art. 11 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.

1. Per garantire le prestazioni minime indispensabili nei servizi essenziali, il contingente di Dirigenti esonerato dallo sciopero sarà stabilito con programmazione semestrale da parte del Segretario Generale, il quale provvederà a garantire la presenza in servizio di almeno un dirigente scelto a rotazione.

TITOLO IV - DIPOSIZIONI FINALI

Art. 12 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

