

COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – AREA FUNZIONI LOCALI - DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI SAN GIMIGNANO RELATIVO AL TRIENNIO 2024-2026

L'anno 2024 il mese di dicembre il giorno 20 (20/12/2024), in seguito all'autorizzazione espressa alla delegazione trattante con delibera di G.C. n. 248 del 12/12/2024, ha avuto luogo, l'incontro tra:

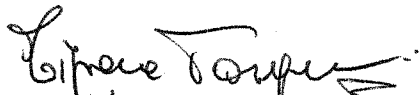
- La delegazione trattante di parte pubblica composta da:

ELEONORA COPPOLA (Presidente)
MARIO GAMBERUCCI (Componente)




- per le OO.SS. territoriali:

FP CGIL – Tarquini Tiziana
CISL FP – Francesconi Valentina




PREMESSO che:

- in data 17.12.2020 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;

- in data 16.07.2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 il quale, all'art. 35, nel sostituire l'art. 45 del CCNL del 2020, elenca le seguenti materie quali oggetto della contrattazione collettiva integrativa:

- a) la 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi *ad interim*) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico *ad interim* per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di *data protection officer* (DPO);

- d) i criteri generali per la definizione dei piani di *welfare* integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo);
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07.05.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del CCNL del 2024 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
- l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ciò premesso le due delegazioni come sopra individuate convengono concordemente di stipulare il seguente contratto collettivo integrativo.

Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL del 16.07.2024; si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di San Gimignano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva.
3. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. Le parti si riservano, tuttavia, di aprire il confronto per il suo rinnovo, anche su iniziativa unilaterale e, in ogni caso ogniqualvolta intervengano nuovi condizioni ambientali e indirizzi contrattuali o di legge tali da richiedere la revisione degli istituti presi in esame.

Art. 2 - Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 35, comma 1, lett. a)

1. Secondo le previsioni contrattuali, annualmente viene costituito il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente. Alla retribuzione di risultato sarà ordinariamente destinata, a decorrere dall'esercizio 2025 una percentuale pari al 20% delle risorse complessive, fatte salve le specifiche destinazioni previste dal CCNL vigente.
2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, annualmente la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma, può essere variata in aumento o in diminuzione in sede di negoziazione annuale.
3. 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.

Art. 3 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. La valutazione dei dirigenti viene effettuata annualmente dal Nucleo di valutazione sulla base del sistema adottato dall'ente.
3. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente.
4. La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel Piano della Performance. Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.
5. Sarà garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato secondo il sistema di valutazione adottato dal Comune di San Gimignano.

Art. 4 - Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c)

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 di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 40 comma 1 del CCNL del 16.07.2024, un importo che, con il presente viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.
3. Nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, al dirigente interessato sarà integrata la retribuzione di risultato spettante ai sensi del precedente art. 2 come segue:
 - a) per l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 10%;
 - b) per l'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD), la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 10%;
 - c) per l'incarico di data protection officer (DPO), la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 10%.

Art. 5 - Welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d)

1. L'art. 26 del CCNL prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere individuate misure di welfare integrativo e le complessive risorse ad esse destinate. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) o con altre misure eventualmente previste dalla normativa nel tempo vigente.
2. L'importo di cui al comma precedente potrà essere individuato in sede di definizione delle misure di welfare da adottare in occasione degli adempimenti di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del contratto e potranno riguardare le seguenti misure:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
 - f) versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio), in base alle norme che regolano il funzionamento del Fondo, ove possibile effettuati direttamente dall'ente per conto del lavoratore;
 - g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Art. 6 - Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e)

1. Fermo restando il principio di onnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi 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 17.12.2020.

3. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi in oggetto:

- 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 inferiore al 201%: riduzione del 20%;
- compenso aggiuntivo superiore al 200% della retribuzione di risultato massima teorica spettante ed inferiore al 401%: riduzione del 50%;
- compenso aggiuntivo superiore al 500% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 70%.

4. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico, in stretta correlazione con la valutazione conseguita.

5. Fino al 31.12.2026 o comunque fino alla data prevista dalla disciplina vigente in materia al personale dirigenziale coinvolto nei progetti del PNRR potrà essere attribuito l'incentivo per funzioni tecniche previsto dal Codice per gli appalti pubblici, in applicazione del comma 5 dell'art. 8 del D.L. n. 13/2023, qualora disciplinato nello specifico regolamento.

Art. 7 - Diritto di sciopero (art. 35, comma 1, lett. f)

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti del Servizio Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico, ecc.;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;

3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 8 - Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. g)

1. L'art. 31, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 prevede che, 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 del medesimo articolo 31.

2. Il differenziale di cui al comma precedente è individuato sulla base dei seguenti criteri e comunque nei valori minimi previsti al citato art. 31 :
- 10% della retribuzione di posizione precedente se inferiore a euro 4.000,00;
 - 20% della retribuzione di posizione precedente compresa da euro 4.000,00 a euro 8.000,00;
 - 30% della retribuzione di posizione precedente pari o superiore a euro 8.000,00;
3. Ai sensi comma 6, dell'art. 31 citato, la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 9 - Personale in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone di quanto previsto dall'art. 61 del contratto del 17.12.2020 come modificato dall'art. 44 del CCNL del 16.07.2024:
- a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% 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 di cui all'art. 58 del CCNL del 2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La percentuale dell'elemento di garanzia è fissata nella misura dell'80% la quota in parola viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL del 2024, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
4. La presente disciplina si applica a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 10 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l)

1. Le parti concordano su quanto segue:
- a) tenuto conto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti, inclusa la messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dirigenti che saranno parte attiva del processo.
 - b) saranno destinate apposite risorse alla prevenzione al fine di consentire il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici e la partecipazione a corsi di aggiornamento normativo.

Art. 11 - Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CCI, dalla sua data di stipulazione definitiva, disapplica tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con quanto qui disciplinato.