



COMUNE DI LUMEZZANE
Provincia di Brescia

C.C.D.I.
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DELL'AREA DIRIGENZA
TRIENNIO 2021/2023
ACCORDO ECONOMICO 2022

In data 30 novembre 2022 presso la residenza municipale del Comune di Lumezzane, ha avuto luogo l'incontro tra le parti di seguito indicate, regolarmente convocate:

- delegazione di parte datoriale così composta:

			P	A
Presidente	Dott.ssa Francesca Di Nardo	Segretario Comunale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Componente	Savelli dott. Roberto	Dir. Servizi Finanziari	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- delegazione sindacale così composta:

		P	A
OO.SS. Territoriale	CGIL FP	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CISL FPS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	UIL-FPL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	DIREL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	FEDIRSANI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	DIRER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	UIL FPL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	CISL FPS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	CGIL FP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	DIREL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In esecuzione della deliberazione di giunta comunale numero 75 del 07/06/2022, avente ad oggetto la costituzione del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2022 unitamente alla

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

delega al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica di perseguire mediante il contratto collettivo integrativo il riconoscimento e la valorizzazione dei dirigenti, nell'esigenza di assicurare agli stessi ampia autonomia gestionale e una forte responsabilizzazione in merito al conseguimento degli obiettivi assegnati e, al contempo, di valorizzarne le elevate responsabilità

Amun

Amun

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

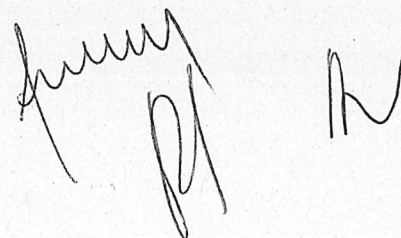
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – Area Dirigenza relativo triennio 2016/2018, sottoscritto in data 17 dicembre 2020 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Il Codice di Organizzazione del Personale, adottato modificato, da ultimo, con deliberazione di G.C. n. 62 del 16/05/2019;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 181 del 08/11/2011 e s.m.i.;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito denominato anche contratto, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Lumezzane con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale di cui all'articolo 110 commi 1 e 2 del



- decreto legislativo 267/2000 e ss.m.e.i. secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il contratto ha durata triennale 2021-2023 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
 3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti, fino alla sottoscrizione del successivo contratto.
 4. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato a seguito di variazioni degli istituti derivanti dalla contrattazione collettiva e/o da innovazioni legislative ovvero a seguito di apposita richiesta di una delle Parti.
 5. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie indicate dall'art. 45 del CCNL del 17.12.2020. Il presente contratto, pertanto, si riferisce a tutti quegli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale. Vengono fatte salve le materie e gli istituti che per scelta delle Parti o per previsioni contrattuali o legislative sono previste relazioni sindacali con tempi differenti.
 6. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo ove compatibili e non sostituite dalle previsioni del presente contratto e dalle norme legislative, nei limiti delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione delle disposizioni contrattuali

1. In caso di controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto, su specifica richiesta formulata da una delle parti, si incontrano tempestivamente e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto. Questo viene redatto per iscritto a cura dell'Amministrazione ed è oggetto di sottoscrizione da entrambe le parti.

3. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle eventuali controversie individuali insorte sulle materie dagli stessi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Le Parti operano nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità attribuiti dalle previsioni contrattuali e normative ed instaurano un sistema di relazioni sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Al tal fine, le Parti orientano il proprio comportamento alla più ampia collaborazione, correttezza e buona fede avvalendosi di tutti quei modelli relazionali previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, a cui si rinvia per la relativa regolamentazione di dettaglio.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.
4. Le convocazioni avvengono in forma scritta, di norma, almeno cinque giorni prima dell'incontro e vengono trasmesse alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria e/o diverso indirizzo indicato dalle stesse OO.SS. Gli incontri possono svolgersi anche da remoto secondo le modalità preventivamente comunicate dall'Amministrazione.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, il quale viene indicato nella comunicazione di convocazione di cui al comma precedente.
6. È prevista la redazione di un verbale nel caso in cui una delle parti lo richieda espressamente e in tale ipotesi la predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 6

Orario di lavoro, ferie, assenze e permessi.

1. Il Dirigente gestisce autonomamente il proprio orario di lavoro, assicurando la presenza giornaliera in servizio, adeguando la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

2. Ciascun Dirigente rispetta la disciplina relativa all'orario di lavoro vigente presso il Comune di Lumezzane.
3. Per quanto riguarda la disciplina di dettaglio relativa agli istituti normativi quali ferie, permessi, assenze, congedi, si rinvia al contratto collettivo nazionale vigente.

Art. 7

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.

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione di posizione è determinata dall'Ente in applicazione al vigente sistema di pesatura che individua le fasce di criticità a cui sono correlati i diversi valori retributivi. I valori retributivi possono subire variazioni in relazione agli atti organizzativi adottati nel tempo dall'Ente.
2. L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022, come determinato con deliberazione di giunta comunale numero 75 del 7 giugno 2022, è pari a complessivi Euro 127.912,78.
3. L'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ciascuna posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo vigente, come da deliberazione di Giunta Comunale numero 142 del 6 ottobre 2020.
4. La ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale avviene con la seguente modalità:
 - la retribuzione di risultato è finanziata con una quota del 15% delle risorse complessive;
 - la retribuzione di posizione è finanziata con una quota dell'85% delle risorse complessive.
5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento potranno essere destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del C.C.N.L. 17.12.2000 ovvero destinate comunque alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.
6. In caso di eventuale incapienza del Fondo, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
7. In applicazione delle previsioni di cui all'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020, le risorse del Fondo sono annualmente ed integralmente erogate secondi i criteri del presente contratto decentrato integrativo.

Art. 8

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

(Art. 45, comma 1, lett. b) del CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione di risultato sarà distribuita sulla competenza 2022 secondo le modalità stabilite dal SMVP *pro tempore* vigente.

Art. 8 - Incarichi *ad interim*.

(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, sia per vacanza della posizione dirigenziale sia per mera sostituzione temporanea, 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 15% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato presuppone la valutazione annuale della performance e avviene applicando la percentuale di cui al comma precedente al valore della posizione previsto per l'incarico ricoperto.
3. La previsione di cui al presente comma trova applicazione per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.
4. La presente disciplina si applica con decorrenza 1/1/2021.

Art. 9 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

Tenuto conto che tale disposizione contrattuale trova applicazione negli enti in cui il numero dei dirigenti sia superiore a 5, si dà atto che la stessa non trova applicazione nel Comune di Lumezzane.

Art. 10 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.

(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:
 - a) Dirigenti dei Servizi attinenti alla rete stradale e al servizio di protezione civile:
 - Direzione Lavori pubblici;
 - Direzione Manutenzione – protezione civile;
 - b) Dirigenti dei Servizi informativi;
 - c) Dirigenti dei Servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):
 - Direzione Risorse umane.

Art. 11 - 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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla

