

## BOZZA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

AREA DIRIGENZA PERIODO 2021-2023

In data 22/12/2021, presso la sede del Comune di Frosinone in presenza della delegazione trattante di parte pubblica, composta dal Segretario Generale Dott. Angelo Scimé – dott. Andrea Manchi e dott. Vincenzo Giannotti, e dalle OO.SS. FP C/ISL ERCOLI si sottoscrive il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) FP C/IO L SANMINO - DELEGATO DIREL (CSA) PAUOLFI

### Art.1

#### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale appartenente all'area della dirigenza del Comune di Frosinone sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato.

### Articolo 2

#### Ambito, validità e durata

Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 17/12/2020, ha durata triennale e riguarda pertanto il triennio 2021/2023, fermo restando eventuali modifiche ed integrazioni in caso di approvazione del contratto collettivo nazionale dell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali periodo 2019-2021. Gli effetti di validità del presente contratto continueranno, in quanto compatibili, fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato normativo.

E' negoziata, invece, con cadenza annuale l'applicazione dell'art. 45, comma 1, lett. a) che riguarda la definizione del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e dei limiti del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato previsti.

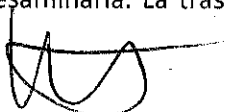
### Articolo 3

#### Relazioni sindacali

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: a) informazione; b) confronto; c) organismo paritetico per l'innovazione.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi


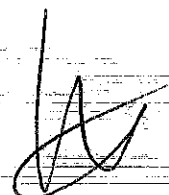


avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS. prima dell'adozione dei relativi atti. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45 del CCNL 17/12/2020 che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo, presupposto per la loro attivazione. E' altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 17/12/2020, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni dalla trasmissione del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art.44 del CCNL 17/12/2020.

Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 45 del CCNL 17/12/2020 e precisamente: 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; b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30; c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 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, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32; 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. 60, 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; g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo; h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati; i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

#### Articolo 4



### Fondo retribuzione di posizione e di risultato

Ai sensi dell'Art. 56 del CCNL F.L. 2016-2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art. 54 comma 4 del CCNL e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001;
  - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
  - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
  - d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17/12/2020;
  - e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
- Per l'anno 2021, a seguito della individuazione delle fasce dei dirigenti, le parti concordano nella seguente ripartizione a ripartizione tra posizioni e risultato:

Retribuzione di posizione per l'anno 2021 è pari a complessivi euro 233.252 (ossia pari al 74.65% del fondo) che assorbe l'incremento di 409,50 per cui le due fasce di remunerazione dei dirigenti pari a 39.314,86 euro per la prima fascia e 37.249,03 euro per la seconda fascia;

Retribuzione di risultato pari a complessivi euro 79.217 (ossia pari a 25.35% del fondo).

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.

Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale per valore punto all'esito della valutazione, per correlazione diretta. Il suddetto valore è calcolato rapportando il valore teorico individuale calcolato dividendo l'importo destinato a retribuzione di risultato per il numero di dirigenti in servizio rapportato ad anno (giorni di servizio / 365) al punteggio di



performance conseguito dal dirigente. La differenza dovuta a valutazione di performance inferiore a 100 viene erogata ai dirigenti che hanno conseguito il premio di risultato per eccellenza di performance così come definito dal successivo art.5.

#### **Articolo 5**

##### **Differenziazione della retribuzione di risultato**

In applicazione del comma 2 dell'art. 30 del CCNL, le parti definiscono la maggiorazione del premio ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, nella quota del 30% rispetto al valore medio procapite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Rispetto al numero dei dirigenti destinatari, si concorda di stabilire nel 30% con arrotondamento per eccesso il numero dei dirigenti a cui possa essere attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del punto precedente.

#### **Articolo 6**

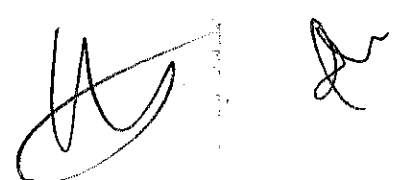
##### **Incarichi ad interim**

Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco, in caso di posizione vacante della posizione dirigenziale, ossia in attesa della copertura del posto per successivo concordo o a tempo determinato, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di vacanza del posto in attesa della sua copertura a valere esclusivamente sulle risorse risparmiate della retribuzione di posizione del dirigente, nella misura del 30% del risparmio della retribuzione di posizione del posto dirigenziale vacante rapportata alla durata dell'incarico che deve essere almeno pari a tre mesi. In presenza di incarichi plurimi il 30% è in relazione a ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, sempre nel limite delle risorse risparmiate e della durata minima di ciascun incarico di almeno tre mesi.

#### **Articolo 7**

##### **Welfare integrativo**

Ai sensi dell'art.45, comma 1, lett. d) del CCNL 17/12/2020 le parti concordano di verificare l'opportunità di scorporare dal fondo un importo massimo del 2,5%, pari per l'anno 2021 ad euro 7.811,73, da destinare a polizze integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Ai fini dell'operatività di tale destinazione il Dirigente del Personale verificherà le compagnie assicurative di primaria importanza che potranno effettuare la citata prestazione integrativa fino a concorrenza degli importi massimi previsti dal CCNL del 17/12/2020. In caso di sottoscrizione della polizza integrativa la retribuzione di risultato complessiva sarà decurtata dell'importo indicato nella polizza a copertura delle prestazioni integrative del servizio sanitario nazionale. Prima della sottoscrizione definitiva il dirigente del Settore Personale renderà partecipe il tavolo della delegazione trattante sui risultati ottenuti e sulla spesa massima prevista. Si precisa che, anche defalcando dal valore totale della retribuzione destinata al risultato il valore massimo del 2,5%



resta salvo il limite minimo previsto contrattualmente del 15% delle medesima retribuzione di risultato sul totale del fondo.

#### **Articolo 8**

##### **Destinazione proventi del codice della strada**

Ai sensi dell'art.59 del CCNL 17/12/2020, a partire dall'anno 2021, il dirigente del Settore Polizia Locale parteciperà in ugual misura alla ripartizione dei proventi, di cui all'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, del personale della Polizia Locale destinate al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

#### **Articolo 9**

##### **Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

In ragione del principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale stabilito dall'art.60 del CCNL 17/12/2020 e dall'art.24, comma 3, del d.lgs. 165/01, solo i compensi dell'avvocatura comunale e del dirigente della polizia locale possono essere destinati ad incremento della retribuzione di risultato in quanto previsti espressamente dal contratto. Le eventuali ulteriori risorse di terzi, di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, saranno inserite nella parte variabile del fondo, per essere destinate nella quota del 30% al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato, mentre la quota residuale sarà destinata alla retribuzione di risultato esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

#### **Articolo 10**

##### **Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero**

In conformità a quanto previsto dall' 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 del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali: a) dirigente responsabile della protezione civile; b) dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale e trasporti; c) dirigenti responsabili di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini; d) Dirigente responsabile del Servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali; e) Comandante della Polizia locale, nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria; 2) trattamenti sanitari obbligatori; 3) attività antinfortunistica e pronto intervento; 4) attività della centrale operativa; 4) assistenza su strada nel caso di sgombero neve; 5) attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico.; 6) in caso di calamità naturale, tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile approvato dal Comune .

#### **Articolo 11**



### **Clausola di salvaguardia**

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, nei limiti delle risorse del fondo della dirigenza anche riducendo la retribuzione destinata al risultato purché non inferiore ai limiti del 15% delle risorse complessive del fondo. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 90% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La presente disciplina si applica solo in presenza di processi di riorganizzazione, non si applica nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi, in quanto scaduti.

### **Articolo 12**

#### **Verifica tassi di assenza**

Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

### **Articolo 13**

#### **Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale**

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.


### **Articolo 14**

#### **Norme finali**

Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto di fare riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti. Il presente contratto, inoltre, sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

FPISL 

IL PRESIDENTE

CGIL FP 

DIREL (CGI) 

