

COMUNE DI LOANO

CONTRATTO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA

Anni 2024 – 2025 – 2026
(parte normativa ed economica)

SOTTOSCRITTO IN DATA

15/01/2025

(Preintesa del 30/12/2024)

L'anno **2025**, il giorno **15** del mese di **gennaio**, presso la sede del Comune di Loano, si sono riuniti:

- ☐ Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, Segretario Generale (*firmato*)
- ☐ I Rappresentanti delle OO.SS. Provinciali:

Denominazione sigla

Nominativo

CGIL FP

ENNIO PELUFFO (*firmato*)

CISL FPS

UIL FPL

DIRER / DIREL

VINCENZO GARERI (*firmato*)

Per la sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo – Area Dirigenza del Comune di Loano per gli anni 2024, 2025 e 2026 – parte normativa ed economica (giusta deliberazione di **Giunta Comunale n° 7 del 15/01/2025**, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva).

INDICE

- Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo
- Art. 2 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato
- Art. 3 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 4 - Incarichi ad interim - Definizione percentuale
- Art. 5 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
- Art. 6 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 7 - Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero
- Art. 8 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020
- Art. 9 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 10 - Norme finali

SEZIONE COMUNE

Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo

Questo contratto integrativo, formulato secondo il vigente sistema delle relazioni sindacali, si applica ai Dirigenti in servizio presso il Comune di Loano ed ha validità triennale dal 1° gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2026.

L'accordo economico è stipulato per il medesimo periodo.

Art. 2 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

(art. 35, comma 1, lett.a) CCNL 16/07/2024)

Le parti prendono atto che la costituzione del Fondo per la Dirigenza è quella indicata nella tabella allegata (all. 1).

Con il presente accordo tale somma viene ripartita sulle destinazioni previste dal CCNL tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 (all. 2).

Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art. 57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.

Per la retribuzione di risultato viene destinata ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.

La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 37, comma 6, del CCNL 16/07/2024. In esito alla pesatura, sono previste tre distinte fasce economiche all'interno delle quali saranno collocate le posizioni dirigenziali.

Art. 3 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(art. 35, comma 1, lett.b) CCNL 16/07/2024)

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dal dirigente, la cui misurazione è regolata dal sistema di valutazione tempo per tempo vigente, secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod.int.

L'indennità massima di risultato per ciascun dirigente è data dalla suddivisione del fondo di risultato tra le posizioni dirigenziali coperte, proporzionalmente alla loro pesatura.

Art. 4 - Incarichi ad interim - Definizione percentuale

(art. 35, comma 1, lett.c) CCNL 16/07/2024)

Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 16/07/2024, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della

retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico (quella sostituita).

L'incarico ad interim deve essere formalmente assegnato per almeno 1 mese.

Nel caso in cui l'interim di un'Area venga assegnato al Segretario Generale non si avrà incremento alcuno delle indennità di risultato dei Dirigenti. In tal caso sarà applicato l'art. 64 del CCNL 16/07/2024.

Art. 5 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
(art. 35, comma 1, lett. d – art. 26 e art. 41, comma 1 lett. b) CCNL 16/07/2024)

Le parti concordano di individuare quale tipologia di beneficio/i a titolo di welfare integrativo le seguenti misure:

- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- contribuzione al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio.

Le iniziative di welfare saranno sostenute mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e risultato e pari contribuzione dell'Amministrazione nelle misure consentite dalla normativa vigente al tempo del presente contratto integrativo.

Art. 6 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 35, comma 1, lett.e) CCNL 16/07/2024)

Le risorse derivanti dall'art. 43 della Legge n. 449/97 (sponsorizzazioni), i cui risparmi effettivi siano accertati a consuntivo, saranno destinate alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, fermo restando il rispetto dei saldi finanziari.

Le risorse di cui all'art. 43, comma 3 CCNL, integrano il fondo e sono destinate a valorizzare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno svolto l'incarico, al lordo di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali.

Con riferimento al Codice dei contratti di cui al D. Lgs. 36/2023 che, limitatamente al periodo 2023-2026, consente l'erogazione degli incentivi anche ai dirigenti per lo svolgimento delle funzioni tecniche per i progetti PNRR e PNC, vengono di seguito definiti le fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all'incentivo per funzioni tecniche:

- a) la regolamentazione avviene nel rispetto della normativa generale sul pubblico impiego, ed in particolare all'art. 7 c. 5 del D. Lgs. 165/2001, in base al quale "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".
- b) L'erogazione dell'incentivo avviene in maniera coordinata con il complesso delle erogazioni del trattamento accessorio della dirigenza, secondo quanto previsto dal CCNL.
- c) Il fondo incentivante è determinato (ai sensi dell'art. 113 commi 2, 3 e 5 del D. Lgs. 50/2016) secondo il principio del risultato di cui all'art. 1 del D. Lgs. 36/2023 ed ai sensi dell'art. 45 commi 2, 3 e 5 del D. Lgs. 36/2023, secondo la vigenza delle rispettive norme per i periodi di riferimento.

- d) Per ciascuna procedura, l'assegnazione delle funzioni tecniche incentivabili è effettuata in base alla valutazione delle competenze tecniche del dirigente, desunte in base ai titoli di studio, professionali e formativi.
- e) L'erogazione dell'incentivo avviene nei confronti dei soli dirigenti espletanti gli incarichi tassativamente indicati dalle norme.
- f) La ripartizione delle somme avviene in maniera conforme alle responsabilità e ai ruoli attribuiti, e negli importi massimi per singolo dirigente fissati dalle norme.
- g) Il regolamento dovrà prevedere opportune penalità, che si tradurranno in una riduzione dell'incentivo per le figure coinvolte, in caso di errori, omissioni o ritardi negli ambiti evidenziati dalla giurisprudenza amministrativa e contabile.
- h) Deve essere prevista una graduazione della percentuale dell'importo destinato all'incentivazione in rapporto all'entità, alla complessità delle funzioni tecniche, nonché in relazione ai limiti posti dalle leggi di finanza pubblica, riservando la percentuale massima per lavori/servizi/forniture/concessioni di importi minori, e via via decrescente al crescere degli importi posti a base di calcolo.
- i) L'articolazione della graduazione di cui al punto precedente è definita su un congruo numero di fasce, in base alla tipologia di opera, servizio o fornitura, ovvero di importo della stessa, differenziando tali fasce in maniera concreta, oggettiva, e trasparente.
- j) A priori nel regolamento, devono essere fissate le soglie di valori e le caratteristiche dell'opera, del lavoro, del servizio o della fornitura da realizzare, dai quali si desuma – senza spazi interpretativi – in quale fascia essa si collochi.

Art. 7 - Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero

(art. 35, comma 1, lett.f) CCNL 16/07/2024)

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) del 7/5/2002, è esonerata in caso di sciopero la figura dirigenziale responsabile della polizia locale e della protezione civile.

Art. 8 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020

(art. 35, comma 1, lett.g) CCNL 16/07/2024)

Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 95% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.

L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
- economie derivanti dall'anno precedente.

Art. 9 – Linee di indirizzo e criteri generali per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16/07/2024)

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva ed esaustiva applicazione agli aggiornamenti/modifiche/integrazioni al D. Lgs. 81/2008 – ove applicabili - in particolare per quanto prevede l'art. 15 - “Misure generali di tutela” – e l'art. 18 - “Obblighi del datore di lavoro e del dirigente” – oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

Le misure per il miglioramento degli ambienti e dei luoghi di lavoro vanno individuate in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza, del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, ciascuno per le competenze dei singoli ruoli.

Verrà garantita l'erogazione di formazione adeguata in materia di salute e sicurezza.

Le parti si conformano al principio giurisprudenziale che attenua la responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio occorso al dipendente derivante da un comportamento del lavoratore che - alla luce del principio c.d. di autoresponsabilità - violi le misure di sicurezza predisposte, e sia tale da considerarsi abnorme in quanto esorbitante dalla sfera di rischio governata dal datore di lavoro.

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 10 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 41, comma 1) CCNL 16/07/2024)

I contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio sono determinati sulla base dell'importo riconosciuto al personale del Comparto all'art. 20 c. 2 del CCDI del personale non dirigente, parametrato alla percentuale di raffronto dei trattamenti economici fissi e ricorrenti tra livello di accesso dell'area Funzionari ed EQ e dirigenza.

La somma come sopra determinata è maggiorata annualmente del 40% qualora la quota di proventi contravvenzionali sia eccedente le riscossioni del precedente esercizio.

Ai fini di quanto previsto nel precedente art. 5 viene destinata annualmente una somma pari al 75% di quanto previsto al primo comma. Gli eventuali resti confluiranno nelle risorse del comma 1.

Il piano della performance può essere integrato annualmente da obiettivi specifici di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. A carico dei relativi progetti, finanziati dai proventi delle violazioni, è definita la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato per le attività di project management e per il conseguimento dei risultati. Tale somma, non inferiore al 20% del valore complessivo del progetto, viene erogata esclusivamente ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 1.

Art. 10 - Norme finali

Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

SOTTOSCRIZIONE

Loano, 15 gennaio 2025

☐ Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, Segretario Generale (*firmato*)

☐ I Rappresentanti delle OO.SS. Provinciali

Denominazione sigla	Nominativo	Firma
CGIL FP	ENNIO PELUFFO (<i>firmato</i>)	
CISL FPS		
UIL FPL		
DIRER / DIREL	VINCENZO GARERI (<i>firmato</i>)	