

**COMUNE DI FOLIGNO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DECENTRATO**

**PERSONALE DIRIGENTE  
DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

Il giorno 28/12/2021, presso la Sede dell'Area Servizi generali, si è svolta la riunione della Delegazione Trattante del personale dirigente del Comune di Foligno, sono presenti:

1. in rappresentanza dell'Amministrazione comunale: il Segretario Generale Dott. Paolo Ricciarelli
2. in rappresentanza delle OO.SS. territoriali: (Omissis)

RICHIAMATO l'art. 7 del Contratto collettivo nazionale del comparto dirigenziale Funzioni locali del 17.12.2020, ai sensi del quale la contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo articolo;

RICHIAMATO il successivo art. 8 del medesimo CCNL, il quale indica tempi e procedure per la stipulazione del contratto integrativo;

RICHIAMATO infine l'art. 45, il quale indica le materie sulle quali si può svolgere la contrattazione integrativa;

DATO ATTO che la Giunta Comunale ha impartito alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive per la definizione del contenuto del contratto integrativo, con deliberazione n. 420 del 14/10/2021;

PRESO ATTO dell'avvenuta stipulazione della pre-intesa fra le parti, avvenuta in data 7 dicembre scorso;

DATO ATTO che il Collegio dei Revisori dei Conti, nella seduta del 21 dicembre scorso, ha certificato la compatibilità del contenuto della preintesa con i vincoli di cui all'art. 40-bis c. 1 del vigente D.Lgs. n. 165/2001, sulla base della relazione illustrativa presentata dal Segretario generale e dalla dirigente dell'Area Servizi generali;

DATO ATTO inoltre che con la precedente determinazione dirigenziale n. 1632 del 22/10/2021, anch'essa certificata dall'organo di revisione, è stato costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza relativo all'annualità 2021;

DATO ATTO che con deliberazione G.C. n. 574 del 23/12/2021 l'Amministrazione ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, Segretario Generale Dott. Paolo Ricciarelli, alla sottoscrizione del contratto decentrato nel testo seguente, redatto secondo la preintesa del 07/12/2021;

Le parti sottoscrivono il seguente contratto integrativo:





## COMUNE DI FOLIGNO

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

#### COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE – TRIENNIO NORMATIVO 2022-2024

##### ART. 1 - AMBITO E VALIDITÀ

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in avanti denominato CI), formulato ai sensi degli artt. 8 e 45 del CCNL – Area della dirigenza comparto Funzioni Locali 17.12.2020 si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Foligno.
- Il presente contratto riguarda il triennio 2022/2024 per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
- Gli effetti del presente CI decorrono dal 1° gennaio 2022, salvo diversa decorrenza ivi esplicitamente prevista.

##### ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

- Il presente CI si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale.
- L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buonafede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile.
- In particolare, l'informazione sarà preventiva nelle materie per le quali il CCNL o la legge prevedono lo svolgimento di procedure di consultazione o comunque di partecipazione sindacale diversamente denominate.
- Nel rispetto della diversità dei ruoli, le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti improntati secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.

##### ART. 3 - POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO (LEGGE 146/90 E CCNL DEL 10.4.1996)

- Sono così individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali:
  - Servizio stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
  - Servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
  - Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme;

- Servizio attinente alla rete stradale, limitatamente ad emergenze a carattere di pronto intervento;
  - Servizio di protezione civile con prestazioni ridotte al pronto intervento;
  - Servizio di polizia municipale, limitatamente all'attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria, ai trattamenti sanitari obbligatori, all'attività infortunistica e di pronto intervento, alla centrale operativa, alla vigilanza del Palazzo Municipale ed all'assistenza su strada nei casi di emergenza, all'assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;
  - Servizi del personale limitatamente al periodo compreso fra il 5 ed il 15 di ogni mese allo scopo di assicurare l'erogazione degli emolumenti retributivi, il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge e gli adempimenti fiscali;
  - Servizi di vigilanza su beni culturali e apertura al pubblico di musei e altri istituti e luoghi di cultura, se ed in quanto tali servizi sono gestiti direttamente da personale comunale.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, se la stessa è indispensabile al funzionamento del servizio, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi ai servizi di gestione del personale con le modalità previste dal CI del personale senza qualifica dirigenziale e dagli atti organizzativi dell'Ente.

#### **ART. 4 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.**

1. L'amministrazione comunica annualmente con apposito prospetto accompagnato da relazione esplicativa le risorse che costituiscono il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL.

#### **ART. 5 - CRITERI GENERALI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato viene annualmente quantificato e ripartito dall'Amministrazione, secondo le seguenti percentuali: retribuzione di posizione 76,00 %; - retribuzione di risultato 24,00 % cui si aggiungono le quote derivanti da compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Il sistema di ponderazione delle posizioni dirigenziali viene definito dalla Giunta comunale previa informazione e confronto con le OO.SS, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali esterne ed interne.
3. Il valore economico della retribuzione di posizione di ciascuna posizione dirigenziale viene definito annualmente con criterio di proporzionalità diretta tra gli esiti numerici del sistema di ponderazione e l'importo del fondo spettante a tale istituto, quantificato come stabilito al precedente punto 1), tenendo conto di eventuali periodi di vacanza degli incarichi.
4. Il valore economico della retribuzione di risultato di ciascuna posizione dirigenziale viene definito annualmente, nella misura del 50% con le stesse modalità di quello della retribuzione di posizione, e nella misura del 50% in parti eguali fra ciascuna posizione dirigenziale ricoperta nell'Ente nel periodo di riferimento, tenendo conto di eventuali periodi di vacanza degli incarichi.

5. Al dirigente al quale è conferito un ulteriore incarico di responsabilità di struttura apicale, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato in godimento per l'incarico di cui è titolare, è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di risultato corrispondente al 30% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ulteriore, rapportata alla durata dell'incarico stesso. La retribuzione di risultato teoricamente associata all'incarico dirigenziale rivestito ad interim viene comunque calcolata; il differenziale fra quella liquidata a titolo di maggiorazione della retribuzione di risultato nei confronti del titolare ad interim e quella teoricamente associata costituisce economia di bilancio per l'anno di riferimento ed integra giuridicamente il fondo dell'anno successivo. La disposizione del presente comma si applica a decorrere dall'esercizio 2021, anche tenendo conto degli esiti della relazione ispettiva del Ministero dell'Economia e Finanze n. 1687/IV/2020.
6. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno di riferimento vengono temporaneamente destinate alla retribuzione di risultato dello stesso anno e sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione nell'anno successivo.
7. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato non utilizzate nell'anno di riferimento per effetto del meccanismo di valutazione delle prestazioni dirigenziali costituiscono economie di bilancio.

## **ART. 6 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

1. L'ente disciplina i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, previa informazione e confronto con le OO.SS.

## **ART. 7 - DIFFERENZIAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI RISULTATO**

1. Ad un numero di dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, corrispondente al 50% meno uno dei dirigenti complessivamente valutati nell'anno di riferimento per un periodo non inferiore a sei mesi, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. A tal fine, in sede di liquidazione, il valore della ponderazione delle posizioni dirigenziali implicate viene incrementato fino a raggiungere tale obiettivo. Nel caso in cui il numero dei dirigenti complessivamente valutati nell'anno di riferimento sia dispari, il numero su cui calcolare la quota differenziata viene arrotondato per difetto (ad es. n. 7 dirigenti valutati/2=3,5-1=2,5>2 dirigenti a cui attribuire la retribuzione di importo più elevato).

## **ART. 8 - 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'ente, che comporti un valore di ponderazione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di coprire, nei primi 12 mesi di applicazione, il 50% della differenza fra il precedente ed il nuovo valore della retribuzione di posizione.
3. Trascorsi i primi 12 mesi, si dà applicazione integrale al nuovo valore della retribuzione di posizione.



4/

## **ART. 9 – COMPENSI AGGIUNTIVI ED OMNICOMPREENSIVITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 dello stesso CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.
2. Le parti danno atto che nell'attuale ordinamento contrattuale e normativo, ai dirigenti, oltre alle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono essere attribuiti: - quota dei proventi delle sanzioni amministrative ex art. 208 C.D.S.; - quota dei proventi derivanti da attività extraistituzionali dell'Ente poste a carico degli utenti o di altre pubbliche amministrazioni, ovvero da contratti di sponsorizzazione (art. 43 L. 449/1997); - Compensi professionali avvocati.
3. Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemperamento fra compensi aggiuntivi come sopra definiti e retribuzione di risultato attraverso l'applicazione alla retribuzione teorica di risultato spettante di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata in valore assoluto con i seguenti criteri:

<input type="checkbox"/> 8% per compensi aggiuntivi fino a € 10.000
<input type="checkbox"/> 10% " " " da 10.000,01 fino a € 15.000
<input type="checkbox"/> 15% " " " da 15.000,01 fino a € 20.000
<input type="checkbox"/> 20% " " " oltre € 20.000.
4. In ogni caso, la retribuzione di risultato teoricamente spettante non potrà essere ridotta di una percentuale superiore al 70%.
5. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività 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, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, pari al 50% del loro valore economico, il quale deve essere comunque preventivamente quantificato dal soggetto erogatore, come presupposto dell'applicazione del presente comma.

## **ART. 10 - PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dirigenti e/o delle loro famiglie:
  - Stipulazione di convenzioni con società finanziarie abilitate ai sensi di legge per attività di prestito su delega;
  - Puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione e promozione del merito dei figli, concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto;
  - Assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS.
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.
3. Le parti svolgeranno, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente CI, una verifica congiunta in merito alle possibili ulteriori modalità applicative dell'art. 32 del CCNL.



## **ART. 11 - NORMA FINALE**

3. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' esercizio 2022 salvo diversa decorrenza esplicitata nel presente CI. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CI o non compatibili coi contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dal 1° Gennaio 2022. Il presente CI è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009.
4. Le parti recepiscono e fanno propria, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, la regolamentazione comunale vigente in materia di:
  - a) Compensi da erogare ai sensi dell'art. 43 della L. 449/97, disciplinati dai regolamenti approvati con deliberazioni G.C. n. 149 del 20.04.2005 e C.C. n. 13 del 14.03.2008;
  - b) Fondo di previdenza complementare per il corpo di polizia municipale, regolato dall'accordo decentrato del 19 Marzo 2013.

FOLIGNO LI 28/12/2021

LETO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

**IL SEGRETARIO GENERALE Dott. Paolo Ricciarelli**

**UIL FPL Aziendale**

**FP CISL Regionale**

**UIL FPL Territoriale**

**FP CGIL Provinciale**

**CSA RAL Territoriale**