

# COMUNE DI LOANO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### AREA DIRIGENZA

## Anni 2021 - 2022 - 2023 (parte normativa ed economica)

### SOTTOSCRITTO IN DATA

**23/12/2021**

(Preintesa del 17/12/2021)

L'anno **2021**, il giorno **23** del mese di **dicembre**, presso la sede del Comune di Loano, si sono riuniti:

- Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, Segretario Generale (in collegamento da remoto)
- I Rappresentanti delle OO.SS. Provinciali:

Denominazione sigla	Nominativo
CGIL FP	Ennio Peluffo
CISL FPS	Vincenzo Vassallo
UIL FPL	Francesco Bertolo
DIRER / DIREL	Ing. Vincenzo Gareri (in collegamento da remoto)

Per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Area Dirigenza del Comune di Loano per gli anni 2021, 2022 e 2023 - parte normativa ed economica (giusta deliberazione di **Giunta Comunale n° 127 del 23/12/2021**, 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 collettivo decentrato 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 2021 fino al 31 dicembre 2023.

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. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020)

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. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. 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. 45, comma 1, lett.b) CCNL 17/12/2020)

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. 45, comma 1, lett.c) CCNL 17/12/2020)

Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, 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.

#### **Art. 5 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo**

(art. 45, comma 1, lett. d - art. 59, comma 2 lett. b) CCNL 17/12/2020)

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

- contributi a favore di attività culturali o con finalità sociale, nella misura massima di Euro 500,00 annui;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Le parti si impegnano a meglio individuare, nelle successive sessioni negoziali, le risorse del fondo nel limite percentuale di cui all'art. 32, comma 2 del CCNL.

#### **Art. 6 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 45, comma 1, lett.e) CCNL 17/12/2020)

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. 60, comma 3, 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.

In applicazione del presente articolo, il dirigente non può in ogni caso ricevere, a titolo di retribuzione o di indennità per l'incarico ricoperto, o anche soltanto per il rimborso delle spese, più del 25% dell'ammontare complessivo del trattamento economico percepito.

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

(art. 45, comma 1, lett.f) CCNL 17/12/2020)

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, 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. 45, comma 1, lett.g) CCNL 17/12/2020)

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

## SEZIONE POLIZIA LOCALE

---

### **Art. 9 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

(art. 59, comma 1) CCNL 17/12/2020)

I contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio sono determinati sulla base dell'importo riconosciuto al personale del Comparto all'art. 19 c. 2 del CCDI del personale non dirigente, parametrato alla percentuale di raffronto dei trattamenti economici fissi e ricorrenti di cat. C 1 e dirigenza.

La somma come sopra determinata è maggiorata annualmente del 40% a carico della quota di proventi contravvenzionali 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 decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

#### Verifica tassi di assenza

(art. 29, comma 1, CCNL 17/12/2020)

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.

---

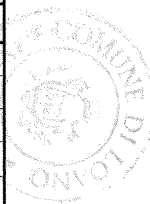
#### SOTTOSCRIZIONE

Loano, 23/12/2021

- Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, Segretario Generale (in collegamento da remoto) Dott.ssa Rosetta Barbuscia
- I Rappresentanti delle OO.SS. Provinciali

Denominazione sigla	Nominativo	Firma
CGIL FP	Ennio Peluffo	<i>(firmato)</i>
CISL FPS	Vincenzo Vassallo	<i>(firmato)</i>
UIL FPL	Francesco Bertolo	<i>(firmato)</i>
DIRER / DIREL	Ing. Vincenzo Gareri (in collegamento da remoto)	<i>(firmato)</i>

<b>RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO</b>	<b>2021</b>
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>Importi</b>
RISORSE CERTE E STABILI ANNO 2020 - CERTIFICATE	231.258,19 €
ART. 56 (1,53% Monte Salari 2015)	4.340,65 €
RIA personale cessato fino al 31/12/2020	1.124,11 €
<b>TOTALE ART. 57 c. 2 lettera a) IMPORTO UNICO ANNUALE</b>	<b>236.722,95 €</b>
ART. 57 c. 2 lettera c) RIA cessati dal 2021	- €
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>236.722,95 €</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>Importi</b>
ART. 57 c. 2 lettera b) risorse previste da disposizioni di legge	- €
ART. 57 c. 2 lettera c) RIA cessati dal 2021 (RATEI)	- €
ART. 57 c. 2 lettera d) omnicomprensività retribuzione (art. 60 c. 3)	- €
ART. 57 c. 2 lettera e) risorse autonomamente stanziare dagli enti	- €
ART. 59 c. 1 lettera c) obiettivi potenziamento sicurezza urbana e stradale	6.058,00 €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>6.058,00 €</b>
<b>TOTALE RISORSE (STABILI + VARIABILI)</b>	<b>242.780,95 €</b>
TAGLIO CONSOLIDATO Art. 9 c. 2-bis DL. 78/2010	-29.085,94 €
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-50.543,06 €
<b>TOTALE FONDO POSIZIONE E RISULTATO</b>	<b>163.151,95 €</b>



Se 4/11

*[Handwritten signature]*



<b>RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO</b>	<b>2022</b>
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>Importi</b>
RISORSE CERTE E STABILI ANNO 2020 - CERTIFICATE	231.258,19 €
ART. 56 (1,53% Monte Salari 2015)	4.340,65 €
RIA personale cessato fino al 31/12/2020	1.124,11 €
<b>TOTALE ART. 57 c. 2 lettera a) IMPORTO UNICO ANNUALE</b>	<b>236.722,95 €</b>
ART. 57 c. 2 lettera c) RIA cessati dal 2021	- €
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>236.722,95 €</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>Importi</b>
ART. 57 c. 2 lettera b) risorse previste da disposizioni di legge	- €
ART. 57 c. 2 lettera c) RIA cessati dal 2021 (RATEI)	- €
ART. 57 c. 2 lettera d) omnicomprensività retribuzione (art. 60 c. 3)	- €
ART. 57 c. 2 lettera e) risorse autonomamente stanziare dagli enti	- €
ART. 59 c. 1 lettera c) obiettivi potenziamento sicurezza urbana e stradale	- €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>- €</b>
<b>TOTALE RISORSE (STABILI + VARIABILI)</b>	<b>236.722,95 €</b>
TAGLIO CONSOLIDATO Art. 9 c. 2-bis DL. 78/2010	-29.085,94 €
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-50.543,06 €
<b>TOTALE FONDO POSIZIONE E RISULTATO</b>	<b>157.093,95 €</b>

18 2/11

<b>UTILIZZO 2021</b>	<b>Importi</b>
ART. 57 c. 3 - RETRIBUZIONE DI <b>POSIZIONE</b>	130.500,00 €
ART. 57 c. 3 - RETRIBUZIONE DI <b>RISULTATO</b>	26.593,95 €
ART. 59 c. 1 lettera c) obiettivi potenziamento sicurezza urbana e stradale	6.058,00 €
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>163.151,95 €</b>

<b>UTILIZZO 2022</b>	<b>Importi</b>
ART. 57 c. 3 - RETRIBUZIONE DI <b>POSIZIONE</b>	133.500,00 €
ART. 57 c. 3 - RETRIBUZIONE DI <b>RISULTATO</b>	23.593,95 €
ART. 59 c. 1 lettera c) obiettivi potenziamento sicurezza urbana e stradale	- €
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>157.093,95 €</b>



28 1/17