



# COMUNE DI ANDORA

PROVINCIA DI SAVONA



## UFFICIO PERSONALE

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2021

L'anno 2021 addì sette del mese di Dicembre alle ore 9.00 si è riunita la delegazione trattante.

Risultano presenti:

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Mariacristina Torre – Segretario generale

Per le organizzazioni territoriali:

DIREL – Ing. Vincenzo Gareri

UIL - Francesco Bertolo

Presiede la Dott.ssa Mariacristina Torre

\*\*\*\*\*

- RICHIAMATA** la lettera di convocazione del 23.11.2021, prot. n. 30778 per la conclusione trattative per sottoscrizione contratto decentrato triennale 2021 – 2023 ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 17.12.2020.

Le parti sottoscrivono il presente accordo per:

- la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente 2021-2023. (Allegato A);
- la distribuzione del fondo dirigenti anno 2021. (Allegato B).

**Si allegano i seguenti documenti:**

- sub A) Contratto decentrato integrativo del personale dirigente 2021-2023.
- sub.B) Destinazione Fondo personale dirigente anno 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Il Segretario Generale: Mariacristina TORRE

Per le organizzazioni territoriali:

DIREL - Ing. Vincenzo Gareri  
(Referente Sez. di Savona)

UIL - Francesco Bertolo  
(Segretario territoriale Ponente Ligure)

  
  




Comune certificato:

SISTEMA DI GESTIONE  
AMBIENTALE CERTIFICATO



UNI EN ISO 14001:2015

Via Cavour, 94 – C.A.P.: 17051 – Tel.: 0182 / 68.111 – Fax.: 0182 / 68.11.244

Partita I.V.A.: 00135420099

e-mail: [protocollo@comunediantora.it](mailto:protocollo@comunediantora.it) – pec: [protocollo@cert.comunediantora.it](mailto:protocollo@cert.comunediantora.it)

sito internet: [www.comune.andora.sv.it](http://www.comune.andora.sv.it)



## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE 2021-2023

### Art. 1

#### *Finalità*

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali.

### Art. 2

#### *Ambito e validità dell'accordo*

1. Il presente contratto è formulato ai sensi degli art. 7, 8 e 45 comma 4 del C.C.N.L 17 dicembre 2020 dell'area delle Funzioni locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato, per questi ultimi fermo restando quanto disposto dal successivo comma 4 del Comune di Andora, la cui **pianta organica prevede due soli dirigenti**.

2. Il presente contratto avrà durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi. Le parti sono impegnate alla revisione del presente contratto subito dopo la stipula del CCNL del triennio 2019/2021. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI e/o fino a quando non vengano modificati da altro CCDI.

3. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

4. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato, per questi ultimi salvo che il provvedimento di conferimento dell'incarico non disponga in senso contrario, avendo previsto un trattamento economico *ad personam* onnicomprensivo e sostitutivo delle indennità di posizione e di risultato.

5. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.

Comune certificato:

SISTEMA DI GESTIONE  
AMBIENTALE CERTIFICATO

**CQY**  
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 14001:2015

Via Cavour, 94 – C.A.P.: 17051 – Tel.: 0182 / 68.111 – Fax.: 0182 / 68.11.244  
Partita I.V.A.: 00135420099

e-mail: [protocollo@comunediantora.it](mailto:protocollo@comunediantora.it) – sito internet: [www.comune.andora.sv.it](http://www.comune.andora.sv.it)



6. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale, fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

### **Art. 3**

#### ***Relazioni sindacali***

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45 comma 4 del CCNL.

**4. Sono oggetto di confronto, se sono in servizio meno di 3 dirigenti, le seguenti materie altrimenti oggetto di contrattazione integrativa:**

- 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 del CCNL;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL, 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, ai sensi dell'art 58, 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 del CCNL;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, 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, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del

Comune certificato:

SISTEMA DI GESTIONE  
AMBIENTALE CERTIFICATO

**CQY**  
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 14001:2015

Via Cavour, 94 – C.A.P.: 17051 – Tel.: 0182 / 68.111 – Fax.: 0182 / 68.11.244

Partita I.V.A.: 00135420099

e-mail: [protocollo@comunediandora.it](mailto:protocollo@comunediandora.it) – sito internet: [www.comune.andora.sv.it](http://www.comune.andora.sv.it)

funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

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, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

#### Art. 4

##### *Interpretazione autentica*

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

#### Art. 5

##### *Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero*

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni limitatamente all'assolvimento delle funzioni di seguito evidenziate:

- Dirigente responsabile Area Amministrativa:
  - Servizio elettorale – in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
  - Servizi sociali – nei casi di emergenza che si verificano per casi sociali di particolare rilevanza o per situazioni di rischio che richiedano interventi urgenti di particolare tutela;
  - Pubblica istruzione e cultura – in caso di emergenza, per l'assolvimento degli obblighi di tutela e salvaguardia;
  - Servizio personale – limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali entro le scadenze di legge;
- Dirigente responsabile Area Tecnica:
  - Lavori pubblici – per gli eventi contingibili ed urgenti a tutela della sicurezza e della sanità pubblica;
  - Protezione civile – per l'attività di prevenzione e pronto intervento a tutela della sicurezza e della sanità pubblica.

#### Art. 6

##### *Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing*

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

Comune certificato:

SISTEMA DI GESTIONE  
AMBIENTALE CERTIFICATO

**CQY**  
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 14001:2015

Via Cavour, 94 – C.A.P.: 17051 – Tel.: 0182 / 68.111 – Fax.: 0182 / 68.11.244  
Partita I.V.A.: 00135420099

e-mail: [protocollo@comunediantora.it](mailto:protocollo@comunediantora.it) – sito internet: [www.comune.andora.sv.it](http://www.comune.andora.sv.it)



*[Handwritten signature]*



2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

4. L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

#### **Art. 7**

##### ***Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro***

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. L'Amministrazione Comunale si è dotata di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permette di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

#### **Art. 8**

##### ***Retribuzione di posizione e di risultato***

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno, precipuamente a favore del dirigente incaricato *ad interim*.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Comune certificato:

SISTEMA DI GESTIONE  
AMBIENTALE CERTIFICATO



UNI EN ISO 14001:2015

Via Cavour, 94 – C.A.P.: 17051 – Tel.: 0182 / 68.111 – Fax.: 0182 / 68.11.244

Partita I.V.A.: 00135420099

e-mail: [protocollo@comunediandora.it](mailto:protocollo@comunediandora.it) – sito internet: [www.comune.andora.sv.it](http://www.comune.andora.sv.it)

## Art. 9

### ***Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata***

1. Il fondo per la contrattazione decentrata destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e delle indennità di risultato. Il Fondo per il risultato ammonta al 15% del valore complessivo del fondo stesso.

2. Ai sensi dell'art 30 comma 2, al 10% dei dirigenti in servizio ( o almeno a 1 quando il 10% sia un valore inferiore a 1) si applica la maggiorazione del 20% del premio individuale per la migliore performance.

3. La maggiorazione si calcola sul valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

## Art. 10

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

1. Per la remunerazione degli incarichi c.d. *ad interim* si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità, utilizzando la retribuzione di risultato, dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della indennità di risultato nella misura del 30 % del valore economico della retribuzioni di posizione della posizione dirigenziale sostituita.

## Art. 11

### ***Clausola di salvaguardia economica***

1. In caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, le parti concordano nell'attribuire al dirigente:

a) fino alla scadenza del precedente incarico, oltre alla retribuzione di posizione specifica del nuovo incarico, il 50% della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella nuova;

b) successivamente, per i successivi due anni, il valore così riconosciuto si riduce di 1/3 il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno.

## Articolo 12.

### ***Criteri generali per l'elaborazione dei programmi relativi all'attività di formazione e aggiornamento.***

1. L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dal Comune di Andora.

2. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

3. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

4. Le risorse stanziare per la formazione saranno almeno pari all'1,5% della spesa complessiva del personale dirigenziale.

## Articolo 13.

Comune certificato:

SISTEMA DI GESTIONE  
AMBIENTALE CERTIFICATO

**CQY**  
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 14001:2015

Via Cavour, 94 – C.A.P.: 17051 – Tel.: 0182 / 68.111 – Fax.: 0182 / 68.11.244  
Partita I.V.A.: 00135420099

e-mail: [protocollo@comunediandora.it](mailto:protocollo@comunediandora.it) – sito internet: [www.comune.andora.sv.it](http://www.comune.andora.sv.it)



*[Handwritten signature]*

### ***Valutazione e retribuzione accessoria dei Dirigenti***

1.L'attività di valutazione è un processo sistematico, dinamico e coinvolgente, che si sviluppa dalla definizione degli obiettivi fino alla determinazione dei risultati conseguiti e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in ognuna delle sue fasi.

2.La valutazione dei dirigenti, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali, viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione.

3.La graduazione delle posizioni dirigenziali avviene sulla base della collocazione della struttura, della complessità organizzativa e delle responsabilità interne ed esterne.

4.La valutazione delle performance avviene, a sua volta, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle competenze professionali e manageriali dimostrate, anche nella valutazione dei propri collaboratori.

5.Nel processo di valutazione delle performance si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi, sia degli eventuali scostamenti dagli obiettivi assegnati causati da fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

### **Articolo 14.**

#### ***Onnicomprensività del trattamento economico***

1.In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'ente rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti.

2.L'onniscoprensività delle voci che compongono la retribuzione dei dirigenti è una caratteristica essenziale della strategia retributiva dell'ente. Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'Amministrazione e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'ente, purché rientranti nei propri compiti d'ufficio.

3.Conseguentemente, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni contrattuali ed, in particolare: art. 3, comma 57, della l. 662/1996 e art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997 (recupero evasione Ici).

4.La misura della partecipazione del dirigente all'incentivo di recupero evasione ICI è qui determinata nella misura del 25% di quanto già definito dall'amministrazione con delibera di G.C. n 177 del 23.11.2004.

Comune certificato:

SISTEMA DI GESTIONE  
AMBIENTALE CERTIFICATO

**CQY**  
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 14001:2015

Via Cavour, 94 – C.A.P.: 17051 – Tel.: 0182 / 68.111 – Fax.: 0182 / 68.11.244

Partita I.V.A.: 00135420099

e-mail: [protocollo@comunediandora.it](mailto:protocollo@comunediandora.it) – sito internet: [www.comune.andora.sv.it](http://www.comune.andora.sv.it)

## distribuzione del fondo dirigenti 2021

TOTALE FONDO	€ 54.721,24	
RISULTATO	€ 8.208,18	15%
POSIZIONI (2*)	€ 46.513,06	

(\*) UNA COPERTA 12 MESI, LA SECONDA A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 COMMA 1 DA LUGLIO 2021



*Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.*