



**Comune di Campi Bisenzio
Città Metropolitana di Firenze**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI CAMPI BISENZIO
TRIENNIO 2021 - 2023 E UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO AL TRATTAMENTO
ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2021**

Il giorno 24 dicembre 2021, nella sede del Comune di Campi Bisenzio, Piazza Dante n. 36, le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL del 17.12.2020 relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018, come di seguito costituite:

- il Presidente della delegazione di parte pubblica, costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 12.01.2021, nella persona della dott.ssa Grazia Razzino, Segretario Generale del Comune

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Magonio Mirella - CGIL FP

Iorio Giovanni - CGIL FP

Comodo Raffaella - CISL FPS

Bassi Angelo - UIL FPL

Premesso che:

- con deliberazione n. 221 del 10/12/2021, resa immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica relativamente alla contrattazione per l'anno 2021 delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata del personale dirigente del Comune di Campi Bisenzio, stabilendo in particolare di procedere con la redazione dell'accordo decentrato integrativo in applicazione del CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020, ed ha dato mandato al dirigente del Settore 3 "Risorse" di provvedere alla formale costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza comunale, comprensiva della parte variabile, nel rispetto delle norme vigenti ed in particolare dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 e dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni in legge 58/2019;

- con determinazione n. 1258 del 13/12/2021 del Dirigente del Settore 3 "Risorse" é stato costituito il Fondo risorse decentrate dirigenti per l'anno 2021;

- in data 17.12.2021 é stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Campi Bisenzio triennio 2021-2023 e utilizzo del fondo relativo al trattamento economico accessorio anno 2021;

- in data 17.12.2021 il Collegio dei revisori dei Conti dell'ente ha certificato la compatibilità dei costi del presente contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.12.2020, ed ha altresì certificato le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo del suddetto CCDI, redatte dal Dirigente del Settore 3, "Risorse", in data 17.12.2021, come previsto dall'art. 40, comma 3 sexies, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001;



**Comune di Campi Bisenzio
Città Metropolitana di Firenze**

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 234 del 21.12.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Campi Bisenzio parte giuridica, con la quale viene disciplinato anche l'utilizzo del fondo per l'anno 2021.

**Articolo 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, c.d. 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, con particolare riferimento a quello stipulato il 17 dicembre 2020.

**Art. 2
Ambito e validità**
(Artt. 1 e 2 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente accordo è formulato ai sensi del CCNL 17 dicembre 2020 dell'area della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato.
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 e parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali nè 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 2016/2018. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI in attuazione del CCNL del triennio 2019/2021 e/o fino a quando non vengono 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. 74/2017.



**Comune di Campi Bisenzio
Città Metropolitana di Firenze**

4. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato, per questi ultimi rimane ferma per come disposto dal D.Lgs. n. 267/2000 la possibilità di dare corso ad un trattamento economico integrativo ad personam.
5. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.
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.
7. L'applicazione del presente contratto è subordinata alla presenza in servizio di tre dirigenti.

Art. 3

Relazioni sindacali

(Artt. 3,4 e 5 del CCNL 17.12.2020)

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire correttamente relazioni sindacali.
2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge, articolandosi nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione,
 - b) contrattazione integrativa.
3. 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:
 - informazione,
 - confronto.
4. Non è prevista l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, stante la presenza in servizio di un numero di dirigenti inferiore a 12.
5. Le materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione sono quelle puntualmente indicate dal CCNL del 17 dicembre 2020 rispettivamente dagli articoli 44 e 45.
6. Nel caso in cui risultino in servizio un numero di dirigenti inferiori a tre la contrattazione integrativa è sostituita dal confronto.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.



Art. 5

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 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.
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, progressioni 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 e fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicura 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 materie 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. 6

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 s.m.i.
2. I dirigenti concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.
3. L'Amministrazione Comunale intende dotarsi 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 permetterà di definire la 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. 7

Determinazione della indennità di risultato (Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. La misura della indennità di risultato è determinata secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di valutazione della performance vigente nell'ente.



Art. 8

Retribuzione di posizione e di risultato (Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 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.
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 e 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.

Art. 9

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata (Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è ripartito per la percentuale del 85% per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 15% per il finanziamento della indennità di risultato.
2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, tra cui si ricordano la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo e la incentivazione della mobilità territoriale. Al finanziamento degli stessi sono destinati prioritariamente i risparmi che si sono determinati e, per la quota eccedente, si provvede con una decurtazione alle somme destinate alla retribuzione di posizione.

Art. 10

Incarichi ad interim (Artt. 58 e 45, comma 1, lett. c), del CCNL 17.12.2020)

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%.

Art. 11

Assicurazioni e tutela legale (Art. 38 del CCNL 23.12.1999)

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile e penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi



all'espletamento delle funzioni attribuite all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interesse e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.

2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dirigente e dai Servizi Legali dell'Ente a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano pi dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Nell'ipotesi in cui i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1. sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
5. Il Comune provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. dicembre 1999.

Art. 12

Lavoro agile o smartworking

1. I dirigenti possono collocarsi in lavoro agile o smartworking nel rispetto delle disposizioni normative nel tempo vigenti nonchè del relativo piano attuativo approvato dall'Ente.
2. Per i periodi di collocamento in lavoro agile o smartworking non spettano compensi aggiuntivi e non si producono conseguenze sul trattamento economico accessorio.

Art. 13

Differenziazione della indennità di risultato

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5, una quota di dirigenti pari al 20%, con arrotondamento aritmetico che abbia riportato la valutazione più alta, riceverà una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale somma viene ridotta al 20% nel caso di destinazione ad obiettivi riferiti all'attività dell'ente nel suo insieme.

Art. 14

Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai dirigenti cui viene conferito, a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca, un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore viene riconosciuto un differenziale nella seguente misura:
 - 50% del differenziale dell'indennità di posizione fino alla scadenza naturale dell'incarico;



Comune di Campi Bisenzio
Città Metropolitana di Firenze

- riduzione di 1/3 nel primo anno successivo;
 - riduzione di 2/3 nel secondo anno successivo;
2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono detratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine dei risparmi che si siano eventualmente determinati e un taglio in misura proporzionale delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 15

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

(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

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:
- Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
 - Servizi del personale: Dirigente del servizio per l'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese.
2. Fermo restando quanto sopra, il Segretario generale può disporre ulteriori esenzioni per assicurare la continuità dei servizi pubblici essenziali.

Art. 16

Verifica dell'applicazione del contratto

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.

Art. 17

Clausole finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



**Comune di Campi Bisenzio
Città Metropolitana di Firenze**

Letto, approvato e sottoscritto

Grazia Razzino - Segretario Generale

Presidente delegazione di parte pubblica Firmato

le Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Magonio Mirella - CGIL FP Firmato

Iorio Giovanni - CGIL FP Firmato

Comodo Raffaella - CISL FPS Firmato

Bassi Angelo - UIL FPL Firmato