



Comune di Lecco

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) DEL PERSONALE DIRIGENTE
DEL COMUNE DI LECCO
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2021-2023 E ANNUALITA' ECONOMICA 2021**

- Visto il parere favorevole del Collegio dei Revisori n. 80 in data 7 gennaio 2022;
- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 20 gennaio 2022 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo del personale dirigente del Comune di Lecco - triennio normativo 2021/2023 – annualità economica 2021;

Si procede alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo come risulta dal testo allegato.

Lecco, 26 gennaio 2022

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

De Martino Dr. Sandro - Segretario Generale – FIRMA DIGITALE

RAPPRESENTANTI SINDACALI

Enzo Cerri - FP CISL – FIRMA AUTOGRAFA

Ruggiero Di Pace – DIREL VENETO – FIRMA DIGITALE

Samuel Dal Gesso – FEDIR – FIRMA DIGITALE

Art. 1 - Campo di applicazione e durata.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Lecco con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il CCI ha validità per il triennio 2021/2023 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di CCNL. In questo caso è etero-integrato e sostituito di pieno diritto nelle sue parti incompatibili con le fonti di regolazione con cui confligge.
3. Il presente contratto può essere annualmente innovato con le decisioni della contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 2 - Risorse ed ammontare del fondo: impiego delle risorse

1. Per l'anno 2021 le risorse destinate a finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono state stabilite, a seguito di specifica Determinazione dirigenziale, con un unico importo nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato, ed ammontano a complessivi € 237.752,83= così come articolato e descritto nell'allegato A), distinguendo tra risorse stabili e risorse variabili, in applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 57 del CCNL del personale dell'area dirigenza Funzioni Locali del 17.12.2020, come segue:

Risorse stabili	231.316,95=
Incremento di cui all'art. 56 c. 1 e 2 del CCN 17.1.2020	6.435,88=
Totale risorse	237.752,83=

2. In linea con quanto previsto dall'art. 57, comma 3 del vigente CCNL, le parti convengono che la quota del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato da destinare a quest'ultima corrisponde all'importo che residua all'esito degli atti organizzativi definiti dall'Ente che individuano le retribuzioni di posizione dei dirigenti incaricati delle rispettive Aree, è fissata, per l'anno 2021, nella misura pari al 15% rispetto al fondo storico.

3. La parte pubblica, per l'anno 2022, e così come previsto con l'atto di G.C. n. 256 del 21/10/2021, esecutivo ai sensi di legge, di assegnazione direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la presente contrattazione, intende ex art. 57, comma 2, lett. e), incrementare il predetto Fondo - risorse variabili - con risorse autonomamente stanziare per adeguare lo stesso alle proprie scelte organizzative e gestionali, enunciate nel DUP 2021/2023 e rese operative a partire dal giorno 01/04/2021, in attuazione della Deliberazione di G.C. n. 250 del 30/12/2020, esecutiva ai sensi di legge, in base alla capacità di bilancio del Comune di Lecco, ed entro i limiti di cui al comma 1 del suddetto art. 57, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dal proprio ordinamento finanziario e contabile finalizzando il precitato aumento, prioritariamente, per incrementare la suddetta percentuale destinata alla retribuzione di risultato.

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti improntati alla partecipazione consapevole e al dialogo costruttivo. Tenuto conto del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 s.m.i. e del CCNL 17.12.2020 concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti.

2. E' possibile l'utilizzo di modalità telematiche e/o miste come modello di relazione sindacale su cui la parte pubblica si impegna a convocare e a mettere a disposizione, in modo tempestivo, la documentazione necessaria, comunque con congruo anticipo in attuazione dei principi citati al comma precedente.

Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e valorizzazione incarichi ad interim

1. La retribuzione di risultato, così come individuata nel precedente art. 2, dovrà valorizzare i seguenti ambiti:

- Performance organizzativa: presidiata tramite la misurazione e valutazione dello stato di salute generale dell'Ente e/o del complesso dei servizi/uffici assegnati all'Area di riferimento del Dirigente interessato.
- Performance individuale: presidiata tramite la misurazione e valutazione degli obiettivi assegnati in sede di PEG e la valutazione dei comportamenti organizzativi nell'ambito delle principali seguenti ambiti generali:
 - a) capacità di governance tecnica
 - b) orientamento al servizio ed alla qualità
 - c) capacità di programmazione e controllo dei risultati
 - d) capacità di organizzazione e gestione del personale
 - e) flessibilità, innovazione e promozione al cambiamento

2. La rilevanza dei sopracitati ambiti viene definita attraverso la loro pesatura nell'ambito della programmazione economico finanziaria annuale (PEG).

3. La retribuzione di risultato potrà essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, della validazione delle Relazione sulla performance, secondo le risultanze del sistema del ciclo della performance adottato dall'Ente e nel rispetto delle previsioni del Titoli II e III del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

4. All'esito del processo di valutazione, come definito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), laddove al dirigente venga riconosciuta una valutazione finale uguale o maggiore a 60/100 la relativa retribuzione di risultato sarà attribuita in modo direttamente proporzionale al fondo disponibile.

5. Eventuali risparmi di retribuzione di posizione registrati in corso d'anno per posizioni temporaneamente vacanti ed assegnate anche parzialmente ad interim ad altri Dirigenti saranno assegnati a questi ultimi, a titolo di retribuzione di risultato, nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale cui è affidato l'incarico e in proporzione al periodo.

Art.5- Welfare integrativo

1. Per quanto attiene il disposto dell'articolo 32 del CCNL 17.12.2020 "Welfare integrativo" le parti concordano di aprire un tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale qualora si rendessero disponibili delle risorse ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del medesimo CCNL.

Art. 6 – Disposizioni in caso sciopero

1. Ai sensi della legge 12.06.1990 n. 146 in caso di sciopero sono esonerati le posizioni dirigenziali titolari delle seguenti funzioni, salvo che il dirigente interessato venga sostituito transitoriamente per la gestione della funzione da altro dirigente o adotti formale delega intersoggettiva ad altro dipendente non dirigente:

- Stato civile e servizio elettorale quest'ultimo limitatamente alle scadenze di legge
- Servizio cimiteriale
- Lavori pubblici e servizi di manutenzione del patrimonio immobiliare e delle strade;
- Status giuridico ed economico del personale, limitatamente alle scadenze di legge;
- Servizi finanziari, limitatamente alle scadenze di legge;
- Servizi alla persona;
- Musei;
- Servizi informatici;
- Polizia locale;
- Protezione civile.

Art 7 – Clausola di salvaguardia economica.

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2021, le parti concordano che ai dirigenti, che all'esito di processi di riorganizzazione sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore, sia garantito il 75% del differenziale delle posizioni, a valere sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Per gli anni successivi detto differenziale è ridotto in conformità alla contrattazione collettiva nazionale.
2. Ad intervenuto incremento del fondo come da art. 4 c. 5 del presente accordo, la percentuale di cui al precedente comma sarà oggetto di rivisitazione in aumento a partire dall'anno 2022.

Art 8 – Trattamento economico personale dirigenziale in distacco sindacale

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 61 del vigente CCNL, al personale dirigenziale in distacco sindacale, è assicurato, oltre allo stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposta mensilmente al 100%, con esclusione dei compensi correlati ad eventuali incarichi ad interim e aggiuntivi nonché di quelli previsti da disposizioni di legge.

Art. 9 – Interpretazione autentica

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra la 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 CCI 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. 10 - Clausole finali.

1. Il presente contratto disciplina, senza soluzione di continuità e ove il CCNL nazionale di riferimento non abbia modificato la disciplina precedentemente applicabile, anche l'annualità 2020.
2. 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.