



CITTÀ DI SALUZZO

- Provincia di Cuneo -

Via Macalle', n. 9 CAP 12037 - Tel. 0175/211311 - Fax 0175/211328

Partita IVA e Codice Fiscale 00244360046

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024-2026 AREA FUNZIONI LOCALI

PREINTESA sottoscritta a seguito incontro del 24.9.2024

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):

Presidente Paolo Flesia Caporgno – Segretario Generale

Componenti: NARI dr.ssa Lorella – Dirigente Finanziario

TALLONE arch. Flavio – Dirigente Settore governo del territorio ;

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

Soggetti invitati:

FP CGIL -

CISL FP -

UIL FPL -

FEDIRETS -

U.N.S.C.P.' –

di cui a nota prot. ... in data ...

Soggetti accreditati e partecipanti alle trattative e incontri di confronto: CISL FPS

Soggetti partecipanti all'incontro del 24.9.2024: Lorella Nari, Flavio Tallone e Paolo Flesia Caporgno per delegazione di parte pubblica; Maurizio Di Stefano per CISL FP.

sottoscrizioni preintesa:...

1 Vedasi AFL17a disponibile al seguente link: https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/11619-afl17a.html?mod_search_oraphide=yes

SOTTOSCRITTORI ACCORDO DEFINITIVO: COME INDICATO IN CALCE

OO.SS. Territoriali: _____

Delegazione di parte pubblica: _____

PREMESSO che:

- in data 17.12.2020 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;²

- in data 16.07.2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 il quale, all'art. 35, nel sostituire l'art. 45 del CCNL del 2020, elenca le seguenti materie quali oggetto della contrattazione collettiva 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 del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi *ad interim*) comma 2, 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. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di *data protection officer* (DPO);

d) i criteri generali per la definizione dei piani di *welfare* integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo);

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), 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 funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07.05.2002, 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 del CCNL

2 Disponibile al link: <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/11281/CCNL%20Area%20Funzioni%20Locali.pdf>

17.12.2020, 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 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del CCNL del 2024 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ciò premesso le due delegazioni come sopra individuate convengono concordemente di stipulare il seguente contratto collettivo integrativo.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL del 16.07.2024; si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (compreso il personale dirigenziale comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o assente per assunzione di incarico presso un altro ente).

2. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva.

3. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. Le parti si riservano, tuttavia, di aprire il confronto per il suo rinnovo, anche su iniziativa unilaterale e, in ogni caso ogniqualvolta intervengano nuovi condizioni ambientali e indirizzi contrattuali o di legge tali da richiedere la revisione degli istituti presi in esame.

4. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. a), la composizione e l'utilizzo delle risorse economiche di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, vengono negoziati con cadenza annuale.

Art. 2

Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 35, comma 1, lett. a)

1. Secondo le previsioni contrattuali, annualmente viene costituito il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente. Alla retribuzione di risultato non può comunque essere destinata una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come indicato al comma 5, dell'art. 57, del CCNL del 17.12.2020.

2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, annualmente o nell'arco temporale di un triennio, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma, può essere variata in aumento in sede di negoziazione annuale ovvero triennale.

3. Per l'anno corrente si richiama quanto già attuato con l'accordo decentrato – appendice 2024 – già stipulato per l'anno in corso, con le integrazioni di cui in allegato.

4. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 3

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Ai sensi dell'art. 23, comma 5, del vigente CCNL, ai dirigenti cui sono assegnati uno o più obiettivi:

- d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza;

- collegati con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR,

potrà essere destinata quota parte delle risorse per la retribuzione di risultato anche aggiuntiva.

A tal fine potranno altresì essere utilizzate, nel limite del 50% dei ricavi, somme disponibili ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997, in particolare per collaborazioni a titolo oneroso nei confronti di terzi; il restante 50%, ai sensi di legge, costituirà economia di bilancio. La Giunta comunale individua i servizi in questione, anche ove già in corso di svolgimento, destinando, sulla base delle stime del servizio preposto e del servizio finanziario, la quota di somma ad economia di bilancio e la quota di somma a incentivazione, il tutto al netto degli oneri relativi alla realizzazione dei servizi stessi.

2. La valutazione dei Dirigenti viene effettuata annualmente dal *Nucleo di valutazione* sulla base del sistema adottato dall'ente.

3. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento potranno essere erogate, ad incremento della retribuzione di risultato, ai dirigenti che hanno ricevuto una valutazione di eccellenza corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi almeno corrispondente a 9 punti su 10.³

4. La liquidazione della retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione dei dirigenti, viene di norma effettuata in concomitanza con il pagamento della performance a tutto il personale dell'Ente.

5. L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi. Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento, in caso di contraddittorio il dirigente potrà farsi assistere da persona di fiducia.

6. La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel Piano della Performance. Nel processo di valutazione 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 dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

7. Il Nucleo di valutazione è tenuto a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e/o la destinazione ad incarico diverso. Qualora il contraddittorio si concluda in maniera ritenuta insoddisfacente dal dirigente, lo stesso può presentare per iscritto osservazioni in merito alle quali verrà data risposta scritta motivata.

8. Sarà garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente; in particolare si conferma la proporzionalità rispetto alla consistenza della retribuzione di posizione, e secondo le fasce attualmente applicate. E' fatto salvo quanto previsto all'art. 3, per l'applicazione dell'articolo 23 del CCNL.

3 Vedasi orientamento Aran AFL27 disponibile al link: https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7747-area-funzioni-locali-trattamento-economico-dirigenza-enti-locali/11643-af127.html?mod_search_oraphide=yes

Art. 4

Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c)

1. In caso di assenze continuative superiori a tre mesi, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 40 comma 1 del CCNL del 16.07.2024, un importo che, con il presente viene confermato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, proporzionalmente al periodo. Contestualmente, la quota di retribuzione di risultato del dirigente assente, subirà decurtazione di pari importo, allo scopo di assicurare la disponibilità delle relative risorse (vedasi parere Aran AII_90). In caso di incapienza, si applicherà riduzione proporzionale sulla retribuzione di risultato dei restanti dirigenti. La sostituzione reciproca in caso di assenze anche continuative fino a tre mesi s'intende già prevista nell'ambito dell'incarico di titolarità, senza remunerazione aggiuntiva.
2. Per la sostituzione del personale in convenzione con altri enti, la maggiorazione per l'interim è calcolata sulle sole spettanze poste finanziariamente a carico di questo Ente.
3. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art. 5

Welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d)

1. L'art. 26 del CCNL prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere individuate misure di welfare integrativo e le complessive risorse ad esse destinate. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato).
2. Si conferma, con riferimento a ciò, considerato che questo ente finora non disponeva di destinazioni a tale istituto, che sarebbe possibile utilizzare esclusivamente una quota parte delle risorse del fondo dirigenziale nei limiti di euro 1.943,09, corrispondente al 2,5% dei fondi di cui all'articolo 57 del CCNL stesso (salve rimodulazioni in relazione all'effettiva consistenza finale del fondo, e senza considerare somme vincolate eterofinanziate). In base alla deliberazione di indirizzo n. 109, le somme verrebbero ripartite in parti eguali tra il personale dirigenziale (esse, per ciascun dirigente, costituiscono quota – parte estrapolate dalla propria retribuzione di risultato); per le modalità applicative, si farebbe riferimento alla analoga disciplina contenuta nell'accordo decentrato relativo al personale delle categorie; in caso di assenza di disciplina in tale contesto, la destinazione sarebbe correlata ad aspetti inerenti la salute del dipendente o familiari, utenze, spese per istruzione o assistenza, sotto forma di rimborso a fronte di giustificativi. E' stato verificato che sottraendo tali quote di spese dalla destinazione a "risultato", gli emolumenti che verrebbero attribuiti a titolo di risultato rispetterebbero comunque il tetto minimo del 15% dello stanziamento delle risorse, stabilito dal contratto (vedasi anche parere AranAFL48 del 7.2.2022). In ogni caso è facoltà del singolo dirigente optare per l'erogazione quale salario accessorio e non quale welfare. Si dà atto, peraltro, in analogia a quanto verificato per il personale non dirigenziale, che al momento non risultano ancora chiarimenti specifici e consolidati in merito sia all'inclusione nel limite salario accessorio, sia in merito alle concrete modalità applicative, modalità di esenzione fiscale, ecc.; ragion per cui nel corso dell'anno 2023 non si è potuta dare attuazione all'istituto, così come nell'anno 2024; tale assetto è quello ancora attualmente esistente, soprattutto in considerazione della nota https://www.neopa.it/wp-content/uploads/2023/10/Parere_RGS_Welfare_integrativo.pdf MEF - RGS - Prot. 228052 del 18/09/2023 – U che ha indicato le somme relative a tale istituto, da comprendersi nel limite dell'accessorio, e non ha dato diverse indicazioni in merito alla compilazione del conto annuale. Potrebbero in futuro emergere orientamenti della RGS aggiornati, tenendo conto anche della recente pronuncia della Corte dei Conti, sezione autonomie, N. 17/SEZAUT/2024/QMIG, al link https://www.anci.it/wp-content/uploads/20240930_20241000_Deln017_QMIG_Carlino_Glinianski-u.v_signed_signed_signed-1.pdf.

Art. 6
Integrazioni facoltative del fondo, onnicomprensività e incentivi previsti
da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e)

1. Fermo restando il principio di onnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001,⁴ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.⁵
2. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività 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 17.12.2020, fatte salve le destinazioni vincolate o disposte dalla Giunta comunale al dirigente che ha reso la prestazione.
3. Si conferma, nell'ambito del fondo 2024, come già per l'anno 2023, che si tiene conto della spettanza degli incentivi funzioni tecniche anche al personale dirigenziale, nonché della spettanza di incentivi Imu – Tari. L'effettiva erogazione di tali incentivi è subordinata alle condizioni di legge.
4. Si conferma, per quanto riguarda gli incentivi funzioni tecniche, il richiamo alla disposizione dell'art. 8 del D.L. 24.2.2023 n. 13, che prevede che per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali prevedano nei propri regolamenti e previa definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di erogare, relativamente ai progetti del PNRR, l'incentivo di cui all'art. 113 del d. lgs. n. 50/2016, anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017. Tale previsione è stata recepita da questo ente nell'ambito della contrattazione anno 2023.
5. Si conferma l'attribuzione eventuale ai dirigenti di quota di piani di razionalizzazione; in conformità alla deliberazione di indirizzo della Giunta, tale quota avrà consistenza fino all'importo complessivo massimo corrispondente a quello inserito nel precedente esercizio, in relazione alla consistenza delle economie risultanti e su valutazione del segretario, dando atto che destinazione viene disposta dal segretario in relazione alla consistenza della diversa inerente delle funzioni ovvero in sede di autorizzazione alla sottoscrizione; l'effettiva integrazione è correlata al rispetto delle condizioni di legge e contrattuali riguardanti i piani di razionalizzazione;
6. Si dà atto della possibilità, nel caso ricorrano le relative condizioni normative e finanziarie, anno per anno, di integrazione del fondo entro importo max 5% in riferimento all'articolo 8 del decreto legge n. 13/2023, che prevede che gli enti locali che rispettino determinati parametri, possano incrementare oltre il limite tetto 2016, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa in misura non superiore al 5% della componente stabile dei fondi dell'anno 2016; tale quota ammonterebbe ad euro 1878,84; integrerebbe la quota destinata al risultato, con la modalità di seguito indicata, da sottoporre all'Amministrazione nel contesto dell'autorizzazione alla sottoscrizione: attribuzione al dirigente non percipiente altri incentivi; si dà atto che al momento, dalle interlocuzioni avute con il Mef – Ministero economia e finanze, il parametro relativo all'incidenza del salario accessorio rispetto alla spesa di personale non può essere considerato valido ai fini dell'integrazione, che pertanto risulterebbe non possibile, salvo futuri diversi orientamenti centrali sulle modalità di computo;
7. Si conferma il richiamo alle modalità di compilazione del conto annuale, relativamente all'accessorio del segretario (per il quale solo recentemente è venuto in evidenza il convenzionamento), al criterio del c.d. unico limite accessorio anno 2016 per tutte le categorie di personale dell'ente, riferito alle somme effettivamente destinate (vedasi recente Corte Conti Lombardia n. 115/2023 del 28.4.2023; Corte Conti Lombardia n. 130/2023 del 24.5.2023; Corte Conti Lombardia n. 151/2023/PAR del 29.6.2023); l'applicazione di criteri diversi potrà

4 Il comma prevede che: *“Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.”*

5 Parere Aran AFL19 disponibile al link: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7747-area-funzioni-locali-trattamento-economico-dirigenza-enti-locali/11627-af119.html>

comportare una rimodulazione della quantificazione del salario accessorio di una o più categorie di personale dell'ente;

8. Si conferma l'individuazione della quota integrativa facoltativa inserita dall'Amministrazione nel fondo dirigenti, nell'ammontare di euro 39.748,00, in correlazione ad obiettivi di PEG/PIAO, come richiamati nella deliberazione di indirizzo n. 109 del 24.5.2023 e n. 21 del 7.2.2024; in tale atto si evidenzia la rimodulazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale, avviene in applicazione meramente analogica – stante la diversa formulazione del contratto nazionale rispetto al passato – della metodologia di computo dell'integrazione del fondo di alimentazione del salario accessorio dei dirigenti di cui alla deliberazione di Giunta n. 56/2019 e in attuazione della deliberazione di riorganizzazione n. 219/2020, con aggiornamento dei servizi correlati ad obiettivi alla base delle integrazioni all'anno 2023, richiamate altresì le deliberazioni n. 196/2021 e n. 222/2022 nonché n. 227/2023, per come integrate dalla deliberazione di indirizzo per l'anno 2024.

9. L'Amministrazione autorizza l'integrazione facoltativa aggiuntiva del fondo dirigenti, con l'inserimento della somma del 0,22% del monte salari 2018 di cui all'articolo 39 comma 3 del CCNL 16.7.2024.

Art. 7

Diritto di sciopero (art. 35, comma 1, lett. f)

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Ai sensi della legge n. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- a. Dirigenti facenti parte a qualunque titolo delle strutture di protezione civile;
 - b. Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni relative;
3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 8

Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. g)

1. L'art. 31, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 prevede che, 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, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo 31.

2. Tale clausola non risulta di fatto applicabile in questo ente, in quanto non dispone di fonti di copertura. Infatti, stante la limitatezza storica del budget disponibile per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti in questo ente, e il mancato esercizio dell'opzione di sblocco del tetto del fondo da parte della contrattazione nazionale, l'applicazione della clausola richiederebbe una riduzione della retribuzione di posizione e di risultato degli altri dirigenti.

Art. 9

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l)

1. Le parti concordano su quanto segue:

a) tenuto conto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sono in atto interventi di attuazione delle normative vigenti, inclusa la messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione. In particolare, sono già state eseguite rilevanti opere: rifacimento tetto del palazzo comunale di via Macallè con interventi di isolamento termico; sostituzione serramenti da tutto un lato del palazzo medesimo; inizio a breve della sostituzione dei serramenti sull'altro lato del palazzo di via Macallè; previsione di trasferimento degli uffici e servizi della sede di palazzo Italia, alla sede in fase di totale rinnovo e ristrutturazione presso l'ex Tribunale; rilocalizzazione uffici Commercio e Suap presso gli uffici urbanistica con rifacimento interno uffici e sostituzione arredi; rifacimento uffici protocollo e sostituzione arredi; rilocalizzazione uffici messi e sostituzione arredi; in corso, rilocalizzazione uffici personale e sostituzione arredi; rilocalizzazione parziale uffici polizia locale; rifacimento uffici servizi finanziari e sostituzione arredi;

2. Si richiama quanto evidenziato da autorevole dottrina in merito (vedasi Italia Oggi, 23.10.2020) in questo ambito, precisando che le misure in materia di differenziazione orari (riferimento ambito tecnico operativo esterno, e conferma situazione di particolare flessibilità già in atto per gli uffici) attengono essenzialmente ad aspetti organizzativi. Per quanto di competenza, si dà atto e conviene della congruità delle misure in essere/adottate ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3. Si dà atto delle novità introdotte dal decreto 19.10.2020 con particolare riferimento alla necessità di gestire il ricorso al lavoro agile in combinato disposto con le esigenze di funzionalità dei servizi all'utenza e degli uffici.

4. Si dà atto che è stato adottato il piano specifico relativo al lavoro agile, confluito nel "piano integrato di attività e organizzazione" (art. 6, D.L. n. 80/2021), adottato per l'anno 2023 (deliberazione di Giunta n. 32 in data 8.2.2023), e confermato sostanzialmente nel PIAO approvato con riferimento all'anno 2024 (deliberazione di Giunta n. 32 in data 21.2.2024). Per la sua redazione è richiesto il coinvolgimento anche di tutto il personale dirigenziale, per la trasversalità del contenuto (comprendente dall'anticorruzione al PEG, dal lavoro agile alla formazione), anche in considerazione dell'impatto diretto delle relative sanzioni sul personale e sui dirigenti.

Art. 10

Videosorveglianza, disciplinare informatico, ecc.

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 4, comma 1 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), che stabilisce che *“gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. (...) In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro”*, si prende atto e si approva del testo – aggiornato a cura della DPO – in merito a utilizzo strumenti informatici, controlli a distanza, videosorveglianza, che si allega.

Art. 11

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CCI, dalla sua data di stipulazione definitiva, disapplica tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con quanto qui disciplinato.

VERBALE INERENTE ATTIVITA DI INFORMAZIONE

1. Si richiamano, con valenza di ricognizione informativa, dando atto che non viene richiesta l'attivazione di relazione sindacale di ulteriore confronto, alcune iniziative attuate o in corso di definizione:

- adesione a convenzione di Polizia locale con altri Comuni, con svolgimento di funzioni gestionali da parte del relativo Comandante (non avente qualifica dirigenziale); il Comandante è dipendente di ente terzo; nel caso, in futuro, il Comandante dovesse essere dipendente di questo ente, dovranno essere approntate le occorrenti modifiche organizzativo gestionali, anche di organigramma, non potendo direttamente in questo ente – considerata la presenza della figura dei dirigenti – una PO responsabile di servizio disporre di facoltà gestionali, se non per delega di figura dirigenziale e con inserimento all'interno di altra struttura con preposto il dirigente. Le figure dirigenziali dell'ente, con l'adesione alla convenzione, potrebbero perciò non più essere del tutto coinvolte nella responsabilità gestionale di materie della polizia locale, gestite direttamente dal Comandante, sempre peraltro con affiancamento ove occorra delle figure dirigenziali, per le quali al momento non sono previste riduzioni della relativa pesatura del peso della posizione, sul presupposto comunque della prosecuzione di tale affiancamento e supporto, e stante la "precarietà" dell'istituto della convenzione, soggetta inevitabilmente a possibile recesso o scioglimento;

- attribuzione, in via temporanea (fino a fine mandato del Sindaco) al segretario delle funzioni dirigenziali per due settori aggiuntivi (demografici e servizi cultura, scolastici, fondi europei, sociali, servizi alla persona), in aggiunta alle funzioni dirigenziali in ambito dei Servizi Amministrativi di staff, comprendenti ufficio personale, legale, Ced (con responsabilità formale di responsabile transizione digitale), messi, segreteria; convenzionamento della segreteria comunale dal 1.2.2023 con altro Ente con conseguente (quale condizione alla base del convenzionamento) prosecuzione delle elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative) in ambito servizio personale e servizi scolastici educativi sociali, oltre che della elevata qualificazione in ambito cultura fondi europei, con relative deleghe di funzioni dirigenziali per i singoli ambiti, anche ai fini di segmentazione procedimentale, non sovrapposizione funzioni di controllore e controllato in ambito anticorruzione, come da ultimo evidenziato da Anac con atto 3434/2024 del Presidente, reso noto a inizio ottobre, in merito alla incompatibilità del Responsabile anticorruzione e trasparenza, con funzioni gestionali; Anac precisa: "la figura ...comporta indubbiamente l'esercizio di poteri gestionali che lo renderebbero in astratto incompatibile con il ruolo di RPCT. Ciò in quanto la concentrazione delle competenze di "controllore" e "controllato" potrebbe determinare un potenziale conflitto di interessi. Pertanto, sarebbe preferibile conferire gli incarichi in questione a soggetti diversi. Tuttavia, qualora l'amministrazione non disponga delle risorse necessarie per assicurare un'adeguata differenziazione dei ruoli, dovranno essere adottate misure di prevenzione idonee a garantire l'imparzialità dei controlli, quali, in via esemplificativa, la partecipazione alle operazioni di verifica da parte di altro personale, la rendicontazione all'organo d'indirizzo supportata da elementi oggettivi, l'astensione e la conseguente devoluzione delle attività di monitoraggio ad altro soggetto in conformità alle indicazioni contenute nei PNA 2019 e 2022";

- nota informativa dell'ente prot. N. 36846 / 2024, protocollato in data 05/09/2024, in merito all'attuazione del CCNL 16.7.2024 in merito alle disposizioni inerenti il segretario e in merito alle disposizioni di attuazione dell'art. 36 del CCNL stesso, relativamente al personale dirigenziale in convenzione.

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale