Città di Novi Ligure

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI NOVI LIGURE PER L'ANNO 2023

Il giorno 28 dicembre 2023 ha avuto luogo la sottoscrizione del presente contratto tra:

La **Delegazione di parte datoriale** e la **Delegazione di parte sindacale**,

---

PREMESSO CHE

- in data 17.12.2020 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente dell'area funzioni locali per il triennio 2016-2018;
- è stata recepita l'applicazione degli istituti tabellari e degli incrementi automatici della retribuzione dei dirigenti di cui all'art. 54 del CCNL 17.12.2020 (determinazione n.10/22 del 14.01.2021);
- è stato costituito il fondo di cui all'articolo 57 del CCNL 17.12.2020, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale di qualifica dirigenziale per l'anno 2023 (determinazione n. 53/149 del 21.02.2023);

VISTO il contratto integrativo aziendale della dirigenza del 01.03.2016 siglato in data 12.05.2016 con il quale è stata conclusa la contrattazione a decorrere dall'anno 2015;

VISTO l'aggiornamento 2019 alle misure organizzative in merito alla definizione del Ciclo della performance, di cui all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 e alla definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance» (approvato con deliberazione G.C. n. 30 del 13.02.2019);

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

Articolo 1
(Efficacia del contratto e ambito di applicazione)

1. Le parti prendono atto che il CCNL 2016-2018 è stato sottoscritto in data 17.12.2020 e, pertanto, gli istituti contrattuali erogati sino al 31.12.2020 sono stati disciplinati dalla contrattazione integrativa previgente.
2. Pertanto, il presente C.C.I. sarà applicato ai dirigenti del Comune di Novi Ligure a tempo indeterminato e determinato con decorrenza 01.01.2023 e sino al rinnovo del CCNL, fatte salve successive modifiche legislative e/o organizzative.

Articolo 2
(Risorse per le retribuzioni di posizione e risultato)

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato è determinato annualmente ai sensi dell'articolo 57 del CCNL 17.12.2020.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato corrisponde ad € 159.067,18 (Determina n. 53/149 del 21.02.2023), comprensivo dell'incremento di € 4.802,00 ai sensi dell'art. 56 CCNL 17.12.2020 (1,53% monte salari anno 2015 relativo al personale dirigente).
3. Ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL, le parti stabiliscono che alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del Fondo dirigenti.
4. L'utilizzo delle risorse per la retribuzione di posizione viene effettuato in base ai criteri di cui al successivo articolo 3.
5. I criteri per l'utilizzo delle risorse per la retribuzione di risultato sono determinati al successivo articolo 4.
6. Le somme non utilizzate nell'anno di riferimento vanno ad incrementare la retribuzione di risultato del medesimo anno. Qualora l'integrale destinazione non sia stata oggettivamente possibile, possono incrementare - una tantum - le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo (articolo 57 comma 3 CCNL 17.12.2020).

Articolo 3
(Retribuzione di posizione)

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti, fissata a decorrere da 1° gennaio 2015 in un'unica fascia di importo pari ad € 30.000,00, per effetto degli incrementi contrattuali stabiliti nell'art. 54, comma 4, CCNL 17.12.2021, ammonta ad € 30.409,50.
2. La quota di fondo destinata alla retribuzione di posizione è integralmente utilizzata nell'anno.

Articolo 4
(Retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato è strettamente correlata alla valutazione della performance dei dirigenti, intesa come sintesi dei seguenti fattori: competenze organizzative, prestazioni manageriali e livello di conseguimento degli obiettivi.
2. I principi e la metodologia per la valutazione dei risultati dei dirigenti sono esposti nell'Allegato B) dell'«Aggiornamento 2019 alle misure organizzative in merito alla definizione del Ciclo della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 e alla definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance», approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 13.02.2019.
3. Si conviene sulla necessità di non dare applicazione all'articolo 30 del CCNL 17.12.2020 ("Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato"), essendo l'organico dirigenziale inferiore a cinque unità (come previsto dal comma 7 del suddetto art. 30).

Articolo 5
(Affidamento e revoca degli incarichi)

1. Ad ogni dirigente il Sindaco attribuisce un incarico dirigenziale in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con le disposizioni legislative, contrattuali e con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. La revoca degli incarichi dirigenziali viene effettuata coerentemente con le disposizioni legislative, contrattuali e con il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Articolo 6
(Particolari funzioni)

1. Ai dirigenti con contratto temporaneo, in coerenza con i trattamenti erogati in passato, spetta una indennità aggiuntiva mensile di € 315,00 per dodici mensilità, finanziata ai sensi di legge con risorse di bilancio dell'Ente (art. 110 D.Lgs. n. 267/2000).
2. Al dirigente incaricato stabilmente delle funzioni di Vicesegretario spetta una indennità aggiuntiva mensile di € 170,00 per dodici mensilità, a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 7
(Reggenza di uffici dirigenziali)

1. Ai dirigenti cui verrà formalmente conferita la reggenza di uffici dirigenziali per un periodo superiore ad un mese, in aggiunta all'ufficio di cui sono titolari alla data di sottoscrizione del presente contratto, sarà attribuita, previa verifica dei risultati conseguiti e compatibilmente con le risorse del Fondo, una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30%.

Articolo 8
(Controversie)

1. Per le procedure di conciliazione e ricorso si rimanda a quanto indicato nell'«Aggiornamento 2019 alle misure organizzative in merito alla definizione del Ciclo della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 e alla definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance», approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 13.02.2019.

Articolo 9
(Disapplicazioni)

1. Il presente C.C.I. sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei C.C.I. previgenti.