

COMUNE DI PERUGIA
ACCORDO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI
PERUGIA RELATIVO AL TRIENNIO 2023-2025 - PARTE NORMATIVA

Il giorno 27 giugno 2023 alle ore 12.30 presso il Comune di Perugia - Palazzo dei Priori, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'Area Dirigenza, per sottoscrivere l'accordo del "Contratto collettivo integrativo del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Perugia relativo al triennio 2023-2025 - parte normativa"

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 26/05/2023;

Visto il verbale del 06/06/2023 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in merito a detta ipotesi di accordo;

Vista la deliberazione di G.C. n. 243 del 07/06/2023 con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto sopra richiamata;

LE PARTI CONCORDANO

sul testo del "Contratto collettivo integrativo del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Perugia relativo al triennio 2023-2025 - parte normativa" che si allega al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Perugia, 27/06/2023

Per la parte pubblica:

Dr.ssa Francesca Vichi FIRMATO (presidente)

Dr.ssa Paola Panichi FIRMATO (componente)

Dr. Mirco Rosi Bonci FIRMATO (componente)

Per la parte sindacale:

OO.SS.:	COGNOME E NOME	FIRMA
CGIL	DESIREE MARCHETTI	FIRMATO
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

RSA:

COGNOME E NOME	FIRMA
Dr.ssa Antonella Vitali	FIRMATO

Comune di Perugia

Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Perugia relativo al triennio 2023-2025 - Parte normativa.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione (Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (periodo 2016-2018) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dal CCNL Area Dirigenza Enti Locali del 17/12/2020. Esso si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Perugia.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al "d.lgs. n. 267/2000".
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati, salva diversa specifica indicazione prevista dal CCI stesso.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL del 17.12.2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa specifica previsione indicata negli articoli seguenti.
4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2023-2025 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione

definitiva del successivo contratto, salvo che:

- a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
- b) per l'eventuale 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;
- c) per la volontà delle parti di rivederne le condizioni seguendo le stesse procedure previste dal contratto

5. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per 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. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti (Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;

c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. 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;

- organismo paritetico di partecipazione.

6. Nello svolgimento delle relazioni sindacali è possibile l'utilizzo di modalità telematiche, sia per lo svolgimento delle riunioni che per l'invio di informazione e documentazione.

Art. 4 – Informazione

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui al comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Art. 5 - Confronto

(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

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 e 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.

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa

(Art. 45 del CCNL 17.12.2020)

1. Sono 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;

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL 17.12.2020 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, 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 17.12.2020;

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 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 del CCNL 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 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17.12.2020 è quella di cui all'art. 45, comma 1, lettera f), del medesimo CCNL.

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17.12.2020 sono quelle di cui all'art. 45, comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i), del medesimo CCNL.

Art. 7 - Organismo paritetico per l'innovazione

(Art. 6 del CCNL 17.12.2020)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;
- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale.

Art. 8 - Clausole di raffreddamento

(Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica; la richiesta deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I

Retribuzione di posizione e risultato, incarichi aggiuntivi, compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 10 - 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.

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

1. Le Parti prendono atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione dell'Ente e al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, utilizzando, secondo le disposizioni contrattuali, 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.

Art. 11 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

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

1. La retribuzione di risultato è corrisposta all'esito del processo valutativo, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva, secondo le modalità definite nel sistema di valutazione vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Peg/Piao e secondo i principi definiti dalla legge n. 150/2009 e ss.mm. e ii.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale sulla base dei seguenti fattori:

- a) realizzazione di obiettivi correlati alla performance organizzativa;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- c) valutazione dei comportamenti organizzativi

3. Dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato vengono inizialmente accantonate le risorse da destinare alla differenziazione del risultato di cui all'art. 13 del presente CCI, le risorse necessarie a retribuire gli incarichi ad interim di cui al successivo art. 12 nonché le risorse necessarie all'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia.

4. Il premio di risultato spettante a ciascun dirigente viene calcolato proporzionalmente al punteggio complessivo finale conseguito ed in relazione al periodo di servizio reso nell'anno di riferimento per assunzione e cessazione dell'incarico in corso d'anno. A tal fine viene calcolato il valore punto dato

dal rapporto tra le risorse da ripartire di cui al comma 3 e la somma dei punteggi ponderati in relazione al periodo di servizio prestato nell'anno.

5. Per valutazioni complessive inferiori alla soglia di punteggio stabilita all'art. 21, comma 5, della vigente Metodologia di valutazione del personale dirigente, non è prevista l'attribuzione di alcun premio di risultato; in tal caso la valutazione viene considerata negativa e rileva ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al comma 5-bis dell'art. 3 del D.lgs. 150/2009. Le somme corrispondenti agli importi della retribuzione di risultato non erogate ai dirigenti, a seguito di una valutazione negativa della performance degli stessi, vengono ripartite tra tutti gli altri dirigenti, con i criteri di cui al comma 4.

Art. 12 - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi.

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

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare (posizione vacante), i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. Nel caso di incarichi *ad interim* plurimi, il valore economico è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale ricoperta.

3. La durata dell'incarico *ad interim* non può essere superiore a 6 mesi eventualmente rinnovabile per non più di 3 mesi, salvo motivate esigenze dell'ente.

4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avviene a seguito di valutazione annuale e l'importo spettante a ciascun dirigente viene calcolato proporzionalmente al punteggio complessivo finale conseguito riferito all'incarico *ad interim* ed in relazione al periodo dell'incarico. A tal fine viene calcolato il valore punto dato dal rapporto tra le risorse da destinare agli incarichi *ad interim* e la somma dei punteggi ponderati in relazione al periodo di servizio prestato nell'anno.

Art. 13 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini di cui al presente articolo l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, determinato in relazione ai giorni di servizio prestati nell'anno in relazione ad inizio e fine incarico, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. Ad una percentuale del 10 % dei dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto una valutazione complessiva annua pari o superiore al 90% del punteggio massimo conseguibile è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite

di cui al comma 2.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita alla stregua dell'ordine di graduatoria dei dirigenti che prestano servizio presso l'Ente, stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei tre anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Ente;
- e) anzianità anagrafica.

6. In prima applicazione, in caso di parità, la priorità sarà data al dirigente con la media delle valutazioni della performance individuale più elevata conseguite nei tre anni antecedenti.

7. La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01/01/2024.

Art. 14 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020. Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

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

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ai dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. In caso di incarichi aggiuntivi conferiti al dirigente non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, i relativi compensi integrano le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e al dirigente interessato viene attribuita una quota pari al 90%.

3. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

4. In caso di corresponsione di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti in base alla metodologia di valutazione delle prestazioni, è ridotta secondo le seguenti fasce:

Importo specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione Retribuzione di risultato
fino ad € 3.000,00	5%
da 3.001,00 a 10.000,00	40%
da 10.001,00 a 15.000,00	60%
per incentivi pari o superiori a 15.001,00	80%

4. Le parti, a seguito della prima applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

5. La correlazione suddetta avverrà applicando il criterio di cassa. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo di bilanciamento avverrà, nello stesso anno in cui si realizzano, a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico, in stretta correlazione con la valutazione conseguita nella stessa annualità, come previsto dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, commisurato al periodo di servizio.

Art. 15 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

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

1. 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'Amministrazione, 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 da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 75% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato fermo restando il rispetto del limite minimo del 15% delle risorse complessive del fondo.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 16 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Capo II Diritto di sciopero

Art. 17 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

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

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:
 - a) Dirigenti delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale comunale, protezione civile;
 - b) Dirigenti delle seguenti strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):
 - U.O. Risorse umane;
 - U.O. Servizio finanziario;
 - Area Governo del territorio e smart city (Servizio Sistemi informativi per eventuale assistenza);
 - c) Dirigenti della S.O. Sicurezza e della U.O. Territoriale e decentramento;

d) Dirigente della U.O. Servizi al cittadino, per quanto attiene il regolare svolgimento degli adempimenti elettorali, di stato civile e cimiteriali;

e) 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.

In caso di assenza del titolare il sostituto è parimenti esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 18 - 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 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