CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

PIAZZA DELLA REPUBBLICA,1 - 64026 ROSETO DEGLI ABRUZZI

Segreteria generale

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2022/2024 ED ECONOMICA 2022 AREA DIRIGENZA

Vista la D.G.C. n. 382 del 30.11.2022 con cui la Giunta ha dato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte Pubblica per la disciplina del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale, anche a seguito delle novità introdotte dal CCNL 2016/2018, e per la distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022 personale dirigente;

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa 2022/2024 ed economica 2022 AREA DIRIGENZA strutturato come segue

- **Art. 1 - Campo di applicazione e durata**
- **Art. 2 Relazioni sindacali**
- **Art. 3 - Obiettivi e strumenti.**
- **Art. 4 – Informazione.**
- **Art. 5 – Confronto**
- **Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione.**
- **Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa**
- **Art. 8 - Clausole di raffreddamento.**
- **Art.9 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.**
- **Art. 10 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.**
- **Art. 11 - 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. 12 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**
- **Art. 13 – Incarichi ad interim**
- **Art. 14 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.**
- **Art. 15 – Welfare integrativo**
- **Art. 16 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**
- **Art. 17 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero,**
- **Art. 18 – Clausole finali**
- **Ipotesi di riparto**

Dato atto

- che l'Ipotesi di accordo, con invito alla contrattazione, è stata trasmessa ai Sindacati dal presidente della delegazione di parte pubblica in data 12/12/2020 (protocollo 49517);
- che in data 20.12.2022 si è svolta la contrattazione ed è stata raggiunta la preintesa;
- che con nota protocollo 56086 del 27.11.2022 la pre intesa è stata trasmessa al Collegio dei revisori, unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria;

- che il collegio dei revisori con verbale n. 31 del 28.12.2022 ha espresso parere positivo sull'accordo collettivo decentrato integrativo normativo anno 2022/2024 ed economico anno 2022 area dirigenza nonché sulla certificazione positiva della relazione tecnico/finanziaria;
- che con deliberazione di Giunta Comunale 435 del 29.12.2022 il Segretario Generale, quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo sulla distribuzione delle risorse anno 2022 e parte normativa triennio 2022-2024 del personale di categoria dirigenziale del Comune di Roseto Degli Abruzzi ;

In data 30 dicembre '22 la delegazioni di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale siglano l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale normativo 2022/2024 AREA dirigenza e l'accordo per il riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022 personale dirigente.

Per la Parte Pubblica:
Presidente, Dott.ssa D'Egidio Raffaella

Per la R.S.A.:
FP CGIL - Pancrazio Cordone
UIL FPL Alfiero Giammartino

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale normativo 2022/2024
AREA dirigenza

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione e durata
(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (periodo2016-2018) 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.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dal CCNL.
3. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o comunque inserito nell'organico dell'ente.
4. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020. La materia di cui al menzionato art. 45 comma 1 lettera a) è negoziata con cadenza annuale.
5. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salva diversa specifica previsione indicata negli articoli.
6. Le disposizioni di cui al presente contratto conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente.

Capo II
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 2 Relazioni sindacali
1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire, anche oltre le formali relazioni sindacali, corretti rapporti basati su collaborazione, confronto e dialogo costruttivo.
2. Le parti concordano, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001 e dal Titolo II della

Sezione II - Dirigenti - del CCNL 17.12.2020, 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.
3. Nello svolgimento delle relazioni sindacali è possibile l'utilizzo di modalità telematiche, la parte pubblica si impegna a mettere a disposizione la documentazione con congruo anticipo in attuazione dei principi citati al comma precedente.

Art. 3 - Obiettivi e strumenti.
(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)
1. Il sistema delle relazioni sindacali 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. 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.
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;
- organismo paritetico di partecipazione.
4. Al fine di dare attuazione a quanto sopra previsto, è possibile l'utilizzo di modalità telematiche per lo svolgimento delle riunione e/o fornitura 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 - 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 una volta l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi
- 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. 7 – 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.

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) 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. 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 chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre 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 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 II ISTITUTI CONOMICI

Art. 10 - 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 50% 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 d 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 resesi 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.
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 relativa al secondo anno precedente.

Art. 11 - 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. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione dei Settori, le Parti fanno riferimento al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali" del Comune di Roseto Degli Abruzzi. Conseguentemente convengono che per l'anno 2022 le risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale dirigenziale sia il 20%.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 10 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

Art. 12 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)
1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 13 - Incarichi *ad interim*.
(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, 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 25% 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 20% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale ricoperta.
3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati per il periodo di durata dell'incarico ad interim.
4. La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01/01/2022.

Art. 14 - 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 20%, 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, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. Ad una percentuale del 20% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 20% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita secondo l'ordine di graduatoria stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. 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 due anni antecedenti.

6. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

7. La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01/01/2022.

Art. 15- Welfare integrativo
(Art. 45, comma 1, lett. d), e 32 del CCNL 17.12.2020)

1. L'art. 32 del CCNL prevede la possibilità della definizione, in sede di contrattazione integrativa di cui al presente atto, di criteri per la formulazione di welfare integrativo con individuazione delle tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Le Parti del presente contratto si riservano al momento di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra ad approfondimenti, svolti in collaborazione, delle possibilità e opportunità da disciplinare e delle risorse da destinarvi secondo quanto indicato al comma 2 del suddetto art. 32 del CCNL. All'esito degli approfondimenti e di un costruttivo confronto tra le Parti, le stesse convengono sin d'ora che si potrà eventualmente procedere alla previsione di quanto previsto al comma 1 mediante modifica del presente contratto.

3. Fino all'eventuale modifica di cui al comma precedente, non potranno essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento per futuri impieghi.

Art. 16 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, sono erogati direttamente a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra retribuzione di risultato e i compensi incentivanti annui, si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni. Le parti convengono sin d'ora che si potrà eventualmente procedere alla previsione di quanto previsto al presente comma mediante modifica del presente contratto.

3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione dell'indennità di risultato.
4. La distribuzione delle somme che si produranno per effetto dell'applicazione del bilanciamento suddetto avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico

Art. 17 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero,
(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente articolo disciplina le modalità per garantire le prestazioni minime indispensabili nei seguenti servizi essenziali nell'Area Funzioni Locali:
   a) stato civile e servizio elettorale;
   b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
   c) attività di tutela della libertà personale e della sicurezza pubblica;
   d) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
   e) servizi del personale;
   f) servizi culturali;
   g) protezione civile.
2. Il contingente di dirigenti esonerato dallo sciopero è stabilito con programmazione semestrale da parte del Segretario Generale, il quale provvederà a garantire la presenza in servizio di almeno un dirigente scelto a rotazione oltre al Dirigente della Protezione Civile e alle forze di polizia locale

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 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.

Letto, approvato e sottoscritto

Fondo per il trattamento accessorio

ANNO 2022 - Macrocategoria: DIRIGENTI

Ipotesi di Riparto annualità 2022

Ammontare del Fondo Da determinazione dirigenziale N. 66 del 10-05-2022 Rg 350	€ 143.815,97
Quota destinata alla retribuzione di Risultato = 20 %	€ 28.763,194
Quota restante da destinare alla retribuzione della posizione post Pesatur	€ 115.052,776