



CITTÀ DI CROTONE

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE ANNO 2022

L'anno 2022 il giorno **sedici** del mese di **dicembre** alle ore 11:55 nella sede del COMUNE di CROTONE si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta e regolarmente convocata:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente della delegazione: Segretario Generale

Dott. Andrea La Rocca

Componente: Dirigente delle Risorse Umane Settore 1

Dott.ssa Raffaella Paturzo

Segretario Verbalizzante:

Posizione Organizzativa del Servizio Risorse Umane

Dott.ssa Emanuela Decima

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. - Dott. Salvatore Scicchitano

C.I.S.L. F.P. - Dott. Cataldo Ferro

U.I.L. F.P.L. - Dott. Gaetano Papaleo - assente

FEDIR SANITA' - assente

DIREL - assente

DIRER - assente

UNSCP - assente

La delegazione trattante regolarmente costituita dai presenti, conviene quanto appresso:

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con verbale n. 525/2022;

VISTA la delibera di giunta comunale n. 485 del 6/12/2022, esecutiva ai sensi di legge, inerente l'autorizzazione alla firma;

Città di Crotona

Piazza Della Resistenza, n. 1 - 88900 Crotona (KR)

PEC: protocollocomune@pec.comune.crotona.it



CITTÀ DI CROTONE

le parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2022, relativo al personale dell'Ente con qualifica dirigenziale, che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE LA DELEGAZIONE SINDACALE Segretario Generale <i>Dott. Andrea La Rocca</i>	
I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA Dirigente delle Risorse Umane <i>Dott.ssa Raffaella Paturzo</i>	

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

C.G.I.L. F.P. <i>Dott. Salvatore Scicchitano</i>	
C.I.S.L. F.P. <i>Dott. Cataldo Ferro</i>	
U.I.L. F.P.L. <i>Dott. Gaetano Papaleo</i>	assente
FEDIR SANITA'	assente
DIREL	assente
DIRER	assente
UNSCP	assente



CITTÀ DI CROTONE

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa e parte economica come appresso trascritto.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

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 (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.
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 presente CCDI 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 CCDI stesso.
5. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020.
6. La materia di cui al menzionato art. 45 comma 1 lettera a), che regola la parte economica, è negoziata con cadenza annuale.
7. 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 vi-



CITTÀ DI CROTONE

gore di una nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente.

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.

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:
 - a. informazione
 - b. confronto



CITTÀ DI CROTONE

CF

- c. 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 riunioni e/o fornitura di informazione e documentazione.

HM

colling

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.

Adm

l

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

storia

Ar

ad

AD



CITTÀ DI CROTONE

giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto tutte le materie previste dall'art. 44 del CCNL 17.12.2020.

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.



CITTÀ DI CROTONE

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 – 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. 8 – 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.



CITTÀ DI CROTONE

TITOLO II

PARTE ECONOMICA ANNO 2022

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Composta come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

Richiamato il CCNL 17.12.2020;

Visto il CCDI - PARTE NORMATIVA

Rilevato che ai sensi dell'art.57 del nuovo CCNL Area della Dirigenza del 2016-2018 si deve procedere alla negoziazione annuale della parte economica (1° Gennaio - 31 Dicembre 2022);

Visto "l'allegato A" denominato -"FONDO DIRIGENTI - anno 2022" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Determina n. 995 del 17/06/2022.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area della Dirigenza , l'**ipotesi economica di C.C.D.I.** come appresso trascritto:

1. Il fondo del salario accessorio del personale dirigente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" -"FONDO DIRIGENTI - anno 2022" e quantificate in € 277.171,87 come risultante dalla determina Dirigenziale n.995 del 17/06/2022.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel C.C.D.I. parte normativa;
3. Le risorse come sopra quantificate saranno finalizzate a incentivare l'indennità di posizione e l'indennità di risultato del personale dirigente del comune di Crotona in conformità a quanto stabilito dall'art. 45 del CCNL 17.12.2020.

Art. 9 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.
(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)



CITTÀ DI CROTONE

CF

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 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 incapacità 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.

in 1/3

Adesso

gioco

12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CITTÀ DI CROTONE

CF

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)

8. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione dei Servizi e delle Unità di Staff, le Parti fanno riferimento al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali" del Comune di Crotona e alle linee di indirizzo della Parte Pubblica della Delegazione Trattante. Conseguentemente convengono che per l'anno 2022 le risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale dirigenziale sia 15% del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato a cui si aggiunge l'importo ex art. 57 comma 3 del CCNL 27/12/2020 derivante dal Fondo della retribuzione di posizione e di risultato anno precedente.
9. 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.

Scritto a mano

Art. 11 – 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.

Scritto a mano

Scritto a mano

Art. 12 – Incarichi ad interim.

(Art. 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 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 determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di raggiungimento

Scritto a mano

Scritto a mano

Scritto a mano



CITTÀ DI CROTONE

degli obiettivi specificamente assegnati per il periodo di durata dell'incarico *ad interim*.

4. La disciplina di cui al presente articolo decorre dall'annualità in corso.

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, 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 30% 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 dall'anno in corso

Art. 14 – Onnicomprensività del trattamento economico

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 60 CCNL vigente, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da



CITTÀ DI CROTONE

specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale. CR

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell' onnicomprensività 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 CCNL, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni. Dilla

Art. 15 – Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

1. Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell' Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.
2. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Art. 16 – 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. AR
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

PP



CITTÀ DI CROTONE

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. 17 – 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 compresi i compensi professionali degli avvocati, 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 produrranno per effetto dell'applicazione del bilanciamento suddetto avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.

Art. 18 – Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali

1. La correlazione tra i compensi professionali di cui al presente contratto e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 45 c.1 lett. h del CCNL vigente è stabilita nel rispetto dell' art.9 D. L. 90/2014 conv. dall'art.1 c.1 L.114/2014.
2. I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri di seguito indicati.



CITTÀ DI CROTONE

3. La corresponsione dei compensi professionali determinerà un riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con i compensi professionali, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni.

4. Compenso professionale % riduzione retribuzione risultato

Da € 5.000,00 a € 10.000,00	10%
Oltre € 10.000 fino a € 20.000	15%
Oltre € 20.000	25%

5. La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti dal dirigente da parte dell'Organismo di valutazione.

Art. 19 – 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 80% 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 e' 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.

Art. 20 – Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.

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



CITTÀ DI CROTONE

1. Il presente articolo disciplina le modalità per garantire le prestazioni minime indispensabili nei servizi essenziali nell'Area Funzioni Locali e di seguito elencati:
 - a. stato civile e servizio elettorale;
 - b. igiene, sanità ed attività assistenziali;
 - c. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
 - d. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
 - e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
 - f. trasporti;
 - g. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
 - h. servizi del personale;
 - i. servizi culturali
 - j. protezione civile.
2. Sono individuati con il presente articolo, a fronte di una individuazione specifica di volta in volta, i dirigenti esonerati dallo sciopero i quali vengono identificati nei titolari dei settori e/o servizi sopra individuati, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990 a cui si rimanda integralmente.

Art. 21 – Verifica attuazione CCDI.

1. Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I., mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Art. 22 – Disposizioni finali.

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia al vigente CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.