



**CONTRATTO INTEGRATIVO TRIENNALE DEL PERSONALE CON QUALIFICA
DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI PRATO**

Per la Parte Pubblica:

Presidente, Dott.ssa Fedeli Simonetta FIRMATO (in data 29/12/21)

Per la R.S.A.:

Rappresentanti delle OO.SS.:

FP CGIL FIRMATO (in data 29/12/21)

CISL FP FIRMATO (in data 29/12/21)

UIL FPL FIRMATO (in data 29/12/21)

FEDIR SANITA' FIRMATO (in data 29/12/21)

DIREL FIRMATO (in data 29/12/21)

DIRER _____

UNSCP _____



Viste:

- la D.G.C. n. 342/2021 con cui la Giunta ha dato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte Pubblica per la disciplina del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale a seguito delle novità introdotte dal CCNL 2016/2018 e per la distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021;
- la preintesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale e sulla distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 sottoscritta in data 03/12/2021 dalla delegazione trattante di parte datoriale e quella di parte sindacale che si costituisce di 19 articoli;
- la certificazione da parte del Collegio dei Revisori con nota P.G. 262571 del 17/12/2021 che ha espresso parere favorevole in merito al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale e alla distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021;
- la Deliberazione n. 375 del 21/12/2021 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato il Segretario Generale, quale Presidente della delegazione trattante di parte datoriale per il personale dirigente, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo triennale e alla distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021

L'anno 2021 il mese di dicembre il giorno 29 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale siglano l'allegato Contratto collettivo triennale d'Ente del personale con qualifica dirigenziale in attuazione del CCNL 17/12/2020. Il presente contratto disciplina anche l'annualità economica 2021.



Contratto Collettivo Integrativo triennale del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Prato.

**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 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. La materia di cui al menzionato art. 45 comma 1 lettera a) è negoziata con cadenza annuale.
6. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salva diversa specifica previsione indicata negli articoli.
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 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 riunioni 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 due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di
 - 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, 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. 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 ECONOMICI

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 85% 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.
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 Servizi e delle Unità di Staff, le Parti fanno riferimento al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali" del Comune di Prato. Conseguentemente convengono che per l'anno 2021 le risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale dirigenziale sia 26,55% 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.
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 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 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 01/01/2021.



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 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 dal 01/01/2021.

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 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. 17 - 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. 18 - 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 Direttore Generale, il quale provvederà a garantire la presenza in servizio di almeno due dirigenti scelti a rotazione oltre al Comandante della Polizia Municipale e al Dirigente della Protezione Civile.

Art. 19 - 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.