PREINTESA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA 2021-2023

fra
il Comune di Rovigo
e
i rappresentanti territoriali delle OO.SS.
di categoria firmatarie del CCNL

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato in servizio presso il Comune di Rovigo.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali (art. 3 CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti 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.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
   - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   - partecipazione;
   - contrattazione integrativa.
4. 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.

Art. 3 – L'informazione (art. 4 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 Area F.L. 2016/2018, 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 procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS. almeno cinque giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45 del CCNL Area F.L. 2016/2018 che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL Area F.L. 2016/2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL Area F.L. 2016/2018, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate ed inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL Area F.L. 2016/2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Art. 4 – Il confronto (art. 5 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. 7, comma 2, del CCNL Area F.L. 2016/2018, 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, e deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni dalla trasmissione del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.
3. 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.
4. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 44 del CCNL Area F.L. 2016/2018 e precisamente:
   a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità. Nell'ambito della graduazione della posizione si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale, nonché della complessità dell'attività svolta dall'Avvocatura dell'Ente secondo quanto previsto al comma 2 del richiamato art. 44 del CCNL;

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 ed 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.

5. Il confronto potrà svolgersi anche con modalità in videoconferenza.

Art. 5 – La contrattazione integrativa decentrata (artt. 7 e 8 CCNL 17.12.2020)

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 45 del CCNL Area F.L. 2016-2018 e precisamente:
   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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018;
   b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL Area F.L. 2016-2018;
   c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL Area F.L. 2016-2018, 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 Area F.L. 2016-2018;
   e) i 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 Area F.L. 2016-2018, 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;
   g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL Area F.L. 2016-2018, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
   h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
   i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL Area F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in

distacco sindacale, con onere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2, del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato art. 8, comma 2, la propria delegazione.
4. La contrattazione potrà svolgersi anche con modalità in videoconferenza.

Art. 6 – Clausole di raffreddamento (art. 9 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. 7 – Autonomia negoziale (art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL Area F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate dal CCNL.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 5, del CCNL Area F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione indicate nel CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL Area F.L. 2016-2018, l'Amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 8 – Orario di lavoro (art. 13 CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 9 – Formazione e aggiornamento dei dirigenti (art. 51 CCNL 17.12.2020)

1. Le parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.
2. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia, destina al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.
3. 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 sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza, come previsto dall'art. 44 del CCNL Area F.L. 2016-2018.

Art. 10 – Diritto all'incarico dirigenziale (art. 48 CCNL 17.12.2020)

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, l'Ente si attiene al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti, anche con riferimento a quanto previsto per i dirigenti delle avvocature civiche e della polizia locale dall'art.1, comma 221, della Legge n. 208/2015.
4. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
5. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 11 – Effetti dei nuovi trattamenti economici (art. 55 CCNL 17.12.2020)

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 54 CCNL Area F.L. 2016-2018 (trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 12 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (artt. 56 e 57 CCNL 17.12.2020)

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018.
2. Ai sensi dell'art. 56 del CCNL Area F.L. 2016-2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 03/08/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4, del CCNL e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:
   a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001- destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL Area F.L. 2016-2018, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 del medesimo CCNL e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
   b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001;
   c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL Area F.L. 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
   d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL Area F.L. 2016-2018;
   e) risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
5. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 4, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art. 13 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata alla collocazione strategica della funzione dirigenziale nella struttura organizzativa. Il valore economico della retribuzione di posizione è determinato sulla base del sistema di pesatura adottato dall'Ente tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa della stessa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
2. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018 è destinato annualmente per una quota non inferiore al 15% a retribuzione di risultato, da ripartirsi previa valutazione della performance individuale dei dirigenti. La suddetta quota potrà essere rivista annualmente in sede di contrattazione decentrata.
3. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL Area F.L. 2016-2018, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno incrementate per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.

Art. 14 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Il 90% del fondo per la retribuzione di risultato è distribuito tra tutti i dirigenti in proporzione al punteggio conseguito e ai periodi (mesi) di servizio. Il 10% del fondo viene distribuito (in aggiunta a quanto sopra) al 30% (arrotondato all'unità superiore in caso di frazione pari o superiore a 0,5) dei dirigenti che hanno conseguito il punteggio più elevato, ad esclusione dei beneficiari delle erogazioni aggiuntive di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL Area F.L. 2016-2018.
   In caso di pari merito, il "bonus aggiuntivo" sarà assegnato alle posizioni dirigenziali che hanno conseguito il punteggio più elevato nell'area 3 dei punteggi di valutazione ed escludendo i beneficiari delle erogazioni aggiuntive.

Art. 15 – Retribuzione degli incarichi *ad interim* (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco, secondo i criteri ordinamentali dell'Ente, e ricoperti in caso di assenza o impedimento di un dirigente di settore per un periodo superiore a 30 giorni continuativi, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente vacante, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. L'incremento di cui al comma precedente è pari al 25% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.

3. L'incremento di cui al presente articolo è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 16 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

Art. 17 – Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020)

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, trova applicazione il seguente meccanismo:
   - la retribuzione di risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 50% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
   - qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.
3. Nel caso in cui il fondo di cui all'articolo 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018 sia integrato, ai sensi dell'articolo 57, comma 2, lettera d), da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'articolo 60, commi 1 e 3, del medesimo CCNL, una quota dell'80% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La quota residua confluisce nella quota di fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 18 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della Legge n. 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge n. 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
   a. Dirigente responsabile del Servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

b. Dirigente del Servizio Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
c. Dirigente responsabile del servizio a cui appartiene il Servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, nei casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni eccezionali che determinano pericolo per la cittadinanza;
d. Comandante della Polizia locale, nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti:
    - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
    - trattamenti sanitari obbligatori
    - attività antinfortunistica e pronto intervento
    - attività della centrale operativa
    - assistenza su strada nel caso di sgombero neve
    - attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
e. Dirigente responsabile del Servizio di protezione civile, nei casi di emergenza di natura socio-ambientale o provocati da calamità naturali;
f. Dirigente responsabile del Settore servizi sociali per attività urgenti e contingenti, la cui differibilità comporta nocumento all'utenza;
g. in caso di calamità naturale, tutti i Dirigenti interessati dal piano di protezione civile approvato dal Comune.

Art. 19 – Clausola di salvaguardia (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL Area F.L. 2016-2018.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari all'80% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore corrispondente al nuovo incarico trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018, con prioritaria copertura tramite:
    a. le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
    b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
    c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
    d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL Area F.L. 2016-2018 .

4. La presente disciplina si applica solo in presenza di processi di riorganizzazione; non si applica nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi, in quanto scaduti, da parte del Sindaco eletto o rieletto.

Art. 20 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL Area F.L. 2016-2018 è quantificato nell'80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 21 – Incentivo derivante dal maggior gettito accertato e riscosso a seguito di attività di contrasto all'evasione IMU e TARI ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018 (art. 60, comma 2, CCNL 17.12.2020)

1. L'incentivo per gli obiettivi del Settore Tributi di cui al Regolamento comunale approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 170 del 20.08.2020, esecutiva, potrà essere destinato al dirigente cui siano stati assegnati nell'anno di riferimento uno o più specifici obiettivi di performance organizzativa del Piano della Performance, alimentati in modo espresso dal maggior gettito derivante dal contrasto all'evasione di IMU e TARI riscosso nell'esercizio precedente a quello di riferimento e risultante dal rendiconto.
2. La quota del maggior gettito espressamente destinata al salario accessorio, in particolare della dirigenza, secondo il regolamento e nelle modalità ivi indicate, potrà essere assegnata per intero o proporzionalmente ridotta, tenuto conto della percentuale di raggiungimento degli specifici obiettivi di performance organizzativa assegnati oltre che dei restanti fattori di valutazione individuale dei dirigenti previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza, nonché delle indicazioni della contrattazione collettiva nazionale.
3. All'incentivo di risultato così determinato si applicano i principi di correlazione tra retribuzione di risultato e altri compensi, già disciplinati dal Sistema di valutazione di risultato della dirigenza.

Art. 22 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL Area F.L. 2016-2018 e dall'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Preintesa sottoscritta in data 21 dicembre 2021

La Delegazione di parte datoriale
Presidente
Dott. Alessandro Ballarin
(documento sottoscritto con firma digitale)

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

Per CISL FP:

Dott. Ettore Furlan 

Per FEDIRETS-AREA DIREL:

Dott. Ruggiero Di Pace
(documento sottoscritto con firma digitale)

Dott. Rocco Bellomo
(documento sottoscritto con firma digitale)