



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA NORMATIVO
2021-2023 ED ECONOMICO 2022**

Richiamati:

- ☐ il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 e più in particolare:
 - l'art. 7 c.4 del predetto CCNL che individua i soggetti e le materie oggetto della contrattazione integrativa;
 - l'art. 8 del CCNL, che stabilisce che i tempi e le procedure inerenti la contrattazione integrativa;
- ☐ la Determinazione Dirigenziale n.874 dell'11/03/2022 con la quale si è provveduto ad approvare la costituzione del Fondo per l'anno 2022 per il personale dell'area dirigenziale;
- ☐ la convocazione, per il 25/11/2022, della Delegazione Trattante, di parte Pubblica e Sindacale, giusta nota prot. 91778 del 18/11/2022, per la ripartizione Fes 2022;
- ☐ i verbali del 25/11/2022, del 09/12/2022 e del 16/12/2022 nei quali la Delegazione Trattante di parte pubblica le OO.SS. Territoriali formalizzavano la sottoscrizione dell'ipotesi del CCDI della dirigenza, normativo 2021/2023 ed economico 2022;
- ☐ il parere del Collegio dei Revisori n. 87 del 15/12/2022 relativo alla costituzione del Fondo del personale dell'area dirigenziale 2022;
- ☐ il parere n.101 del 28/12/2022 reso dal Collegio dei Revisori sull'ipotesi di CCDI della dirigenza normativo 2021/2023 ed economico 2022 ;
- ☐ la delibera di G.C. n.513 del 28/12/2022 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del Comune di Trapani, personale dirigente, normativo 2021/2023 ed economico 2022;

Tutto ciò premesso, oggi 29 dicembre 2022, alle ore 12,20 si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica, le Organizzazioni Sindacali Territoriali, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Trapani , normativo 2021/2023 ed economico 2022;

Per la Parte Pubblica:

Il Presidente: Dott. Giovanni Panepinto .

Per le OO.SS.:

Cisl FP Rosario Genco;

Cgil FP: Orazio Amenta;

le Parti, in relazione alle norme sopra richiamate, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente, normativo 2021-2023 ed economico 2022.

Alle ore il Presidente dichiara conclusa la seduta

La Delegazione di Parte Pubblica

Presidente: dott. Giovanni Panepinto

La Delegazione di Parte Sindacale

Cisl Genco Rosario

Cgil Amenta Orazio



CITTA' DI TRAPANI
Provincia di Trapani
Medaglia d'oro al valor civile

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

fra

Comune di Trapani

e

rappresentanti territoriali delle OO.SS. di
categoria firmatarie del CCNL

INDICE

- Art. 1 Campo di applicazione e durata
- Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 L'informazione
- Art. 4 Il confronto
- Art. 5 La contrattazione integrativa decentrata
- Art. 6 Clausole di raffreddamento
- Art. 7 Autonomia negoziale
- Art. 8 Orario di lavoro
- Art. 9 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art. 10 Diritto all'incarico dirigenziale
- Art. 11 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 12 Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 13 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 14 Retribuzione degli incarichi ad interim.
- Art. 14 Ulteriori incarichi
- Art. 15 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
- Art. 16 Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato
- Art. 17 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990
- Art. 18 Clausola di salvaguardia
- Art. 19 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale
- Art. 20 Interpretazione autentica



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 Trapani.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono a partire dall'anno in corso 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 l'Amministrazione pubblica 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 dell'Amministrazione 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;
- organismo paritetico per l'innovazione.

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 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 sette 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 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 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 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 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 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 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.

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 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 F.L. 2016-2018;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL F.L. 2016-2018;
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL 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 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 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 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 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 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.

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 c. 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni all'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 c. 5 del CCNL 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 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 F.L. 2016-2018.

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

1. Tutti i dirigenti del Comune di Trapani con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'organo competente, 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.
4. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, si 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 – 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 F.L. 2016-2018.
2. Ai sensi dell'Art. 56 del CCNL 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 3/8/2010 (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 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 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 F.L. 2016-2018;

e) risorse autonomamente stanziare 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 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. 12 – 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 dal Comune tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa della stessa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne sulla base del sistema di pesatura adottato dal Comune di Trapani con del.ne della Giunta comunale n. 209/2020 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente, per la quota del 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 del 17.12.2020, le risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nell'anno, non siano state utilizzate integralmente per tale finalità, sono destinate ad incremento, per il medesimo anno, della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.

Art. 13 – 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 valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale per valore punto all'esito della valutazione, per correlazione diretta. Il suddetto valore è calcolato rapportando il valore teorico individuale (calcolato dividendo l'importo destinato a retribuzione di risultato per il numero di dirigenti in servizio rapportato ad anno (giorni di servizio / 365)), al punteggio di performance conseguito dal dirigente. La differenza dovuta a valutazione di performance inferiore a 100 viene erogata ai dirigenti che hanno conseguito il premio di risultato per eccellenza di performance (maggiorazione di risultato come previsto di seguito).

3. Al 20% dei dirigenti valutati calcolati rapportando i giorni di servizio all'anno (gg. Di servizio / 365) con arrotondamento all'unità superiore in caso di importo decimale che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate a detta componente retributiva, oltre a quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 2.

4. La maggiorazione della retribuzione di risultato viene riconosciuta ai dirigenti che hanno ottenuto le valutazioni più elevate ed è rapportata ai giorni di servizio e alla valutazione della performance conseguita. In caso di parità la maggiorazione è attribuita al dirigente che ha ottenuto il punteggio più elevato l'anno precedente a quello di riferimento. In caso di ulteriore parità o di mancanza di valutazione nell'anno precedente, il premio viene attribuito al dirigente con maggiore anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale presso il Comune di Trapani.

5. L'importo della maggiorazione della retribuzione di risultato viene calcolato come segue:

ESEMPIO DI DETERMINAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE

Totale risorse destinate alla retribuzione di risultato al netto delle risorse destinate alla retribuzione degli incarichi ad interim	€ 50.000,00
Numero dei dirigenti valutati rapportato ai giorni di servizio (1 per il dirigente che ha prestato servizio per l'intero anno, gg. di servizio / 365 per il dirigente che ha prestato servizio per parte dell'anno)	5
Valore medio procapite delle risorse destinate a retribuzione di risultato (€ 50.000,00/5)	€ 10.000,00
Importo maggiorazione teorica procapite: 30% del valore medio (€ 10.000,00 X 30%)	€ 3.000,00
Numero dei dirigenti a cui spetta la maggiorazione (5x20% = 1)	1

Art. 14 – 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 per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. L'incremento della retribuzione di risultato di cui al comma precedente è definito nella misura del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.

3. Nel caso di incarichi plurimi, l'incremento della retribuzione di risultato è determinato nella misura del 30 % della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Art. 14 bis – Ulteriori Incarichi

1. L'affidamento a un dirigente di ulteriori incarichi non comportanti la copertura di altre posizioni dirigenziali vacanti, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 10%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
2. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato in unica soluzione, congiuntamente alla retribuzione di risultato, tenuto conto del solo periodo di conferimento dell'incarico.

Art. 15 – 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 del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

Art. 16 – 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 del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 del medesimo contratto, una quota del 50 % è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 17 – 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 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 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 12 e il 22 di ogni mese;
 - c. Dirigente responsabile del servizio a cui appartiene il Servizio di manutenzione stradale, 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:
- d.1 attività richiesta dall'autorità giudiziaria.
 - d.2 trattamenti sanitari obbligatori.
 - d.3 attività antinfortunistica e pronto intervento
 - d.4 attività della centrale operativa
 - d.6 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. in caso di calamità naturale, tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile approvato dal Comune.

Art. 18 – 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 del 17.12.2020.
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 al 90% 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 differenziale tra l'importo della precedente posizione dirigenziale e quello della nuova 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 del 17.12.2020, 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 del 17.12.2020.
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. 19 – 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 del 17.12.2020 è quantificato nel 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.
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nell'80% di detto elemento di garanzia.

Art. 20 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del D.Lgs. 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.



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA NORMATIVO
2021-2023 ED ECONOMICO 2022**

Richiamati:

- ☐ il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 e più in particolare:
 - l'art. 7 c.4 del predetto CCNL che individua i soggetti e le materie oggetto della contrattazione integrativa;
 - l'art. 8 del CCNL, che stabilisce che i tempi e le procedure inerenti la contrattazione integrativa;
- ☐ la Determinazione Dirigenziale n.874 dell'11/03/2022 con la quale si è provveduto ad approvare la costituzione del Fondo per l'anno 2022 per il personale dell'area dirigenziale;
- ☐ la convocazione, per il 25/11/2022, della Delegazione Trattante, di parte Pubblica e Sindacale, giusta nota prot. 91778 del 18/11/2022, per la ripartizione Fes 2022;
- ☐ i verbali del 25/11/2022, del 09/12/2022 e del 16/12/2022 nei quali la Delegazione Trattante di parte pubblica le OO.SS. Territoriali formalizzavano la sottoscrizione dell'ipotesi del CCDI della dirigenza, normativo 2021/2023 ed economico 2022;
- ☐ il parere del Collegio dei Revisori n. 87 del 15/12/2022 relativo alla costituzione del Fondo del personale dell'area dirigenziale 2022;
- ☐ il parere n.101 del 28/12/2022 reso dal Collegio dei Revisori sull'ipotesi di CCDI della dirigenza normativo 2021/2023 ed economico 2022 ;
- ☐ la delibera di G.C. n.513 del 28/12/2022 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del Comune di Trapani, personale dirigente, normativo 2021/2023 ed economico 2022;

Tutto ciò premesso, oggi 29 dicembre 2022, alle ore 12,20 si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica, le Organizzazioni Sindacali Territoriali, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Trapani , normativo 2021/2023 ed economico 2022;

Per la Parte Pubblica:

Il Presidente: Dott. Giovanni Panepinto .

Per le OO.SS.:

Cisl FP Rosario Genco;

Cgil FP: Orazio Amenta;

le Parti, in relazione alle norme sopra richiamate, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente, normativo 2021-2023 ed economico 2022.

Alle ore il Presidente dichiara conclusa la seduta

La Delegazione di Parte Pubblica

Presidente: dott. Giovanni Panepinto

La Delegazione di Parte Sindacale

Cisl Genco Rosario

Cgil Amenta Orazio

ipotesi

IPOTESI DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI-ANNO 2022	
DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 23/12/1999 art. 27 retribuzione di posizione - CCNL 17/12/2020 art. 54, comma 6 (85% del fondo)	€ 285.057,43
CCNL 23/12/1999 art. 28 retribuzione di risultato - CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 3, (15% del fondo)	€ 50.304,25
TOTALE FONDO	€ 335.361,68

B



