Comune di Modena

Direzione Generale

VERBALE N. 3 /2022 **P.G. 386127 /2022**

Accordo sul Contratto collettivo integrativo giuridico del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Modena relativo al triennio 2021-2023

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

L'Amministrazione Comunale e le Rappresentanze Sindacali della Dirigenza

- richiamato l'ipotesi di accordo di cui al verbale n° 3/2022 "Accordo sul Contratto collettivo integrativo giuridico del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Modena relativo al triennio 2021-2023", sottoscritto in via preliminare in data 19.9.2022;

- preso atto del parere favorevole espresso in data 23.9.2022 (P.G. 360541/2022) da parte del Collegio dei Revisori del Comune di Modena, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL del personale dirigente dell'area Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020;

- preso atto che con Deliberazione N° 497 del 30.9.2022 la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva dell'accordo;

confermano e sottoscrivono in via definitiva l'accordo in questione ai fini della successiva trasmissione all'ARAN e al CNEL, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 165\2001, entro 5 giorni dalla data odierna.

Modena, lì 13 ottobre 2022

Per l'Amministrazione	**Per le Organizzazioni Sindacali**	
firmato	DIREL	*firmato*
	FEDIR	*firmato*
	FP CGIL / dirigenti	*firmato*
	CISL FP	/
	UIL – FPL dirigenti	/

Comune di Modena

Direzione generale

Verbale di accordo N° 3 / 2022 P.G. 350926 /2022

ACCORDO SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO GIURIDICO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI MODENA RELATIVO AL TRIENNIO 2021-2023

L'Amministrazione comunale e le Rappresentanze Sindacali della Dirigenza

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 17.12.2020;

Concordano

sul testo del "Contratto collettivo integrativo giuridico del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Modena relativo al triennio 2021-2023" che, in allegato, costituisce parte integrante del presente accordo.

Modena, lì 19 settembre 2022

Per l'Amministrazione	**Per le Organizzazioni Sindacali**	
firmato	DIREL	*firmato*
	FEDIR	*firmato*
	FP CGIL / dirigenti	*firmato*
	CISL FP	/
	UIL – FPL dirigenti	/

Contratto collettivo integrativo giuridico del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Modena relativo al triennio 2021-2023

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 Modena.

2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023 per la parte giuridica, mentre la parte economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato.

3. Gli effetti giuridici 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. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale.

5. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative nei limiti di cui al dlgs165/2001.

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;

   - organismo paritetico per l'innovazione.

5. Per favorire un corretto sistema di relazioni sindacali, con la massima partecipazione e il coinvolgimento delle parti, le riunioni sono convocate con un preavviso di almeno 7 giorni, eventualmente allegando la documentazione oggetto di discussione. Le riunioni si svolgono di norma in presenza e, su richiesta, è comunque possibile lo svolgimento in modalità mista.

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.

   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 all'art. 7 comma 2, del CCNL F.L. 2016/2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

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 per il ricorso alla risoluzione consensuale;

d) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

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 – Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 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. Si stabilisce fin d'ora che, salvo non sia già costituito e operante, l'Organismo dovrà essere costituito e tenere la prima riunione entro il mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

   a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

   b) 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 attuazione, e sperimentale, quale la modifica della macrostruttura dell'Ente;

c) 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;

d) può adottare un proprio regolamento per disciplinare il suo funzionamento, con particolare riguardo alle modalità della sua convocazione, di verbalizzazione delle riunioni e di espressione dei suoi orientamenti e proposte;

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 di cui all'art. 29 commi 1 e 2 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza di personale).

6. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).

7. I previsti pareri del Comitato dovranno essere espressi nei termini temporali fissati dal proprio Regolamento ove adottato.

8. Le parti concordano di attivare l'Organismo paritetico per l'innovazione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 6 – 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;

   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.

Art. 7 – 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. 8 – 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 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 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, il Comune di Modena 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. 9 – 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. 10 – 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. 11 – 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 dal Regolamento di Organizzazione del Comune di Modena, 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, come declinato nel Piano Triennale dell'Anticorruzione e della Trasparenza.

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. 12 – 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 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. 13 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (artt. 56 e 57 CCNL 17.12.2020)

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con apposita determinazione della Direttrice Generale, sulla base di quanto previsto dall'art 57 del CCNL 2016-2018.

Art. 14 –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 della funzione dirigenziale nella struttura organizzativa. Il valore economico della retribuzione di posizione è determinato sulla base del sistema di valutazione delle posizioni 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 del 17.12.2020 è destinato annualmente con la sottoscrizione dell'accordo decentrato economico alla 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. Le risorse del Fondo 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.

Art. 15 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 2016-2018 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", 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. La retribuzione di risultato viene riconosciuta sulla base del punteggio ottenuto con la scheda di valutazione della performance individuale a seguito dell'attuazione del processo di valutazione, utilizzando la seguente scala parametrale:

   Valutazione A (punteggio complessivo compreso fra 110 e 120) 1,50 X

   Valutazione B (punteggio complessivo compreso fra 100 e 109,9) 1,25 X

   Valutazione C (punteggio complessivo compreso fra 90 e 99,9) X = premio base

   Valutazione D (punteggio complessivo compreso fra 80 e 89,9) - 0,75 X

   Valutazione E (punteggio complessivo inferiore a 80) 0

3. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate (comprese tra 110 e 120), in base al sistema di valutazione vigente, è attribuita quindi una retribuzione di risultato corrispondente ad un importo più elevato del 50% rispetto al valore del premio base (X), calcolato sulla base delle risorse complessivamente destinate al premio di risultato e riferito alle valutazioni con punteggio corrispondente ad almeno a 90 punti.

4. Il calcolo del valore del premio base (X) è effettuato dopo l'esame delle eventuali istanze di revisione.

5. La valutazione A non può essere attribuita ad un numero di dirigenti superiore al 40% del totale dei dirigenti valutati.

6. In caso di valutazioni pari merito che comportino un superamento del limite massimo della quota limitata di cui al punto 3, sarà data precedenza al dirigente con la media di valutazioni più elevate corrispondenti all'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità verrà data precedenza al dirigente con una maggiore anzianità di servizio nel ruolo dirigenziale.

7. La retribuzione di risultato non viene corrisposta per periodi inferiori o uguali al mese e viene proporzionata alla durata giuridica del contratto, al netto di eventuali periodi di aspettativa senza assegni se superiori al mese.

8. La scheda di valutazione nella sua completezza è consegnata o inoltrata al dirigente valutato: la Direttrice generale, a cui compete la valutazione dei dirigenti di settore, sentito l'Assessore di riferimento, consegna o inoltra la scheda di valutazione al dirigente di settore; i dirigenti di settore consegnano o inoltrano la scheda di valutazione ai rispettivi dirigenti di servizio.

9. Avverso la valutazione è possibile produrre, entro 15 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, un'istanza con la richiesta di revisione, rivolta ai soggetti che hanno effettuato la valutazione. L'eventuale accoglimento dell'istanza di revisione non può, in ogni caso, comportare l'attribuzione di una valutazione A ad un numero di dirigenti superiore al 40% del totale.

Art. 16 – 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, in caso di assenza o impedimento di un dirigente per un periodo superiore a 60 giorni, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente vacante, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, a decorrere dal primo giorno di copertura.

2. L'incremento di cui al comma precedente è pari al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.

3. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 20% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

4. 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. 17 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti convengono di rinviare a successivi accordi economici l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

Art. 18 – 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. 19 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia al verbale di accordo n1/2006 "Disciplina per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali dell'area della dirigenza", che viene allegato come parte integrante e sostanziale con la seguente integrazione:

   "Dirigente responsabile del servizio di protezione civile nei casi di emergenza di natura socio-ambientale o provocati da calamità naturale;

   Tutti i dirigenti nominati nel COC in caso di calamità naturale."

Art. 20 – 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 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 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 o nel caso di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 21 – Compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) 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. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti 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, in ragione del valore degli incentivi:

Da 0 euro a 1.549,37 euro	Nessun assorbimento
Da 1.549,38 euro a 3.098,74 euro	Assorbimento del 20% della retribuzione di risultato
Da 3.098,75 euro a 5.164,57 euro	Assorbimento del 40% della retribuzione di risultato
Oltre 5.164.57 euro	Assorbimento del 60% della retribuzione di risultato

3. La somma tra gli incentivi professionali pagati al Dirigente e la quota di risultato rimanente dopo gli assorbimenti effettuati, non può essere inferiore all'importo del risultato spettante al Dirigente.

4. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando il criterio di cassa nello stesso anno in cui vengono effettuati i pagamenti delle procuratorie. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento andrà a favore del bilancio.

Art. 22 – 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 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.

2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 100% di detto elemento di garanzia.

Art. 23 – 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.

COMUNE DI MODENA
Direzione Generale

Verbale di accordo n 1 / 2006 P.G. 9662/2006

DISCIPLINA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AREA DELLA DIRIGENZA

L'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni sindacali della dirigenza

Considerato:

- che il funzionamento dei servizi pubblici essenziali all'interno dell'Ente in occasione di scioperi con riferimento all'area della dirigenza è stato fino ad ora disciplinato dall'accordo approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3023 del 23-12-1996 ai sensi della L. 146/1990 e del CCNL comparto Regioni-Enti Locali per il personale con qualifica dirigenziale 10/04/1996;

- che le disposizioni in materia del CCNL del 1996 sono state superate dall'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale II del comparto Regioni-Autonomie Locali pubblicato in G.U. n.265 del 12-11-2002;

- che il sopracitato Accordo Collettivo Nazionale prevede all'art. 3, 1^comma l'emanazione da parte delle Amministrazioni Locali di regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli di intesa tra gli enti e le OO.SS. per l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili;

Al fine di procedere alle necessarie modifiche e integrazioni della precedente disciplina in materia, in base alle innovazioni introdotte dal nuovo Accordo Collettivo Nazionale;

Si concorda quanto segue:

1. Individuazione dei servizi pubblici essenziali e delle prestazioni indispensabili per il loro funzionamento

Sono considerati servizi indispensabili nel comparto Regioni-Enti Locali,ai sensi degli artt.1 e 2 della L.146/1990, i servizi indicati all'art.2, comma 1 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale II del comparto Regioni-Autonomie Locali pubblicato in G.U. n.265 del 12-11-2002.

Nell'ambito dei suddetti servizi essenziali l'Amministrazione, in relazione alle competenze proprie dell'Ente, assicura durante lo svolgimento dello sciopero, la continuità delle prestazioni indispensabili per i servizi richiamati alle lettere a),b), c),g),h), ed i).

2. Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Tenuto conto delle prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero ai sensi dell'Accordo Collettivo Nazionale del Personale dipendente del Comparto Regioni-Autonomie Locali e della specificità che caratterizza l'elevato livello dei servizi forniti dal Comune di Modena, si stabilisce che le figure dirigenziali da esonerare dallo sciopero, per la rilevanza che assumono nei confronti dell'utenza, sono quelle relative ai seguenti servizi:

- Servizi di Stato Civile
- Servizi di Polizia Mortuaria
- Servizi Elettorali
- Servizi Sociali
- Servizi di Polizia Municipale
- Servizi Educativi e Scolastici
- Servizi Culturali
- Servizi del Personale
- Servizi attinenti la rete stradale
- Servizi Informatici

In caso di sciopero dovrà essere garantita la presenza in servizio di almeno un dirigente per ognuno dei Settori dei Servizi interessati.

La designazione del dirigente esonerato dallo sciopero dovrà avvenire con i seguenti criteri, in ordine di priorità:

1. Disponibilità volontaria del dirigente;
2. Individuazione di concerto tra tutti i dirigenti del Settore;
3. Designazione da parte della Direzione Generale, in caso di mancato accordo tra i dirigenti.

Con riferimento al punto 1, la scelta in questo caso va intesa come dichiarazione preventiva di non adesione allo sciopero.

La presenza in servizio del dirigente esonerato dallo sciopero è strettamente finalizzata allo svolgimento delle prestazioni minime utili al funzionamento dei servizi pubblici essenziali così come elencate nell'Accordo per il Personale del Comparto stipulato tra Amministrazione e OO.SS (Verbale n.4/2004).

I nominativi dei Dirigenti dovranno essere comunicati alla Direzione Generale.

3. Modalità di effettuazione degli scioperi - Preavviso di dichiarazione di sciopero

Per quello che riguarda le modalità di effettuazione dello sciopero si rimanda a quanto disposto nell'art. 4 dell'Accordo Collettivo di cui in premessa.

4. Informazione agli utenti nei casi di sciopero nei servizi pubblici essenziali

In tutti i casi in cui lo sciopero incide sui servizi resi all'utenza, l'Amministrazione comunale provvede a comunicare, 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, tramite gli organi di stampa e le

reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata allo sciopero, i tempi e le modalità di erogazione dei servizi, nonché le misure per la pronta riattivazione degli stessi.

L'Amministrazione, per i servizi di elevata rilevanza sociale, come le scuole materne e gli asili nido, si avvale altresì, per informare l'utenza di mezzi ulteriori quali ad esempio: comunicazioni scritte rese visibili con apposita segnaletica posta all'ingresso delle sedi.

5. Disposizioni finali

Il presente disciplinare è trasmesso alla Commissione di Garanzia di attuazione della L. 146/1990 ai sensi delle disposizioni di cui all'art.2, 4^comma della legge stessa.

Si dà atto che, a seguito dell'approvazione del Regolamento di Servizio conseguente all'adozione della presente intesa, si deve intendere superata la precedente Deliberazione di Giunta Comunale n. 3023/1996 (per la parte che riguarda il personale dirigente).

Modena, 9.1.2006

Per l'Amministrazione	Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali	
Il Direttore Generale _ firmato _	CGIL – fp/EE.LL.	__firmato____
	CISL / FPS	__firmato____
	UIL / FPL	__firmato___
	DIREL	___firmato___
	CSA	_____