



Contratto Integrativo del personale dirigente del Comune di Reggio Calabria - anno 2022

In data 30/12/2022 presso la residenza municipale del comune di Reggio Calabria,

La Delegazione trattante di Parte Pubblica,

le Organizzazioni sindacali,

OO.SS. Territoriale CGIL FP – _____

OO.SS. Territoriale UIL FPL – _____

OO.SS. Territoriale CISL FP – _____

OO.SS. Territoriale DIREL – _____

P A []

P [] A

P A []

P [] A

Richiamati:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area Funzioni locali triennio 2016 – 2018, sottoscritto il giorno 17 dicembre 2020 tra Aran e le Confederazioni sindacali, e più in particolare:
- l'art. 45 del predetto CCNL che individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa tra le delegazioni;
- l'art. 57 CCNL "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato", che al comma 3 stabilisce che le risorse destinate a tale scopo sono annualmente determinate dall'Amministrazione e oggetto di contrattazione con le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza per quanto attiene alla loro destinazione integrale;

Viste:

- la determinazione del Direttore Generale n. 5025 del 9/12/2022 di costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, validata dal Collegio dei Revisori con parere n. 71 del 12/12/2022;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 237 del 30/12/22, con cui è stata autorizzata la stipula del contratto collettivo integrativo dell'area dirigenza";

STABILISCONO

di sottoscrivere il Contratto Integrativo del personale Dirigente del Comune di Reggio Calabria - Area Funzioni Locali riportato in allegato.

Per la delegazione di parte pubblica

Il Presidente

Per la delegazione sindacale

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP



FUNZIONI LOCALI PERSONALE DIRIGENTE

CONTRATTO INTEGRATIVO AI SENSI DELL'ART. 8 DEL C.C.N.L. 17.12.2020

INDICE

- Art. 1 – Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto
- Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo
- Art. 4 – Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali
- Art. 5 – Criteri di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato
 - 5.1. Retribuzione di posizione
 - 5.2. Criteri di determinazione della retribuzione di risultato
 - 5.3. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
 - 5.4. Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso
- Art. 6 – Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare
- Art. 7 – Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge
 - 7.1. Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge
 - 7.2. Quote aggiuntive di retribuzione di risultato al personale dirigenziale della Polizia Locale correlate ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
 - 7.3. Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale attribuita
 - 7.4. Compensi professionali degli avvocati
- Art. 8 – Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo
- Art. 9 – Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 10 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale
- Art. 11 – Verifica tassi di assenza
- Art. 12 – Disapplicazioni e disposizioni finali



Art. 1

Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compresi i dirigenti in comando/distacco.
2. Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salva diversa indicazione prevista nel contratto stesso.
3. Con cadenza annuale si definirà l'eventuale diversa modalità di riparto delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato.
4. Il contratto continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 17.12.2020, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o discipline della contrattazione collettiva nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti. In tal caso le nuove disposizioni sostituiranno con immediatezza le parti incompatibili o disapplicate.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti, nel corso della durata del presente contratto, convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno, per verificare la concreta attuazione dello stesso ed apportare eventuali variazioni ritenute necessarie.

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 17.12.2020.

Art. 4

Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali

1. In conformità a quanto previsto dall' Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali: a) Dirigente responsabile della protezione civile; b) Dirigente dei lavori pubblici, con particolare



riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale e trasporti; c) Dirigenti responsabili di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini; d) Dirigente responsabile del Servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali; e) Comandante della Polizia locale, nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria; 2) trattamenti sanitari obbligatori; 3) attività antinfortunistica e pronto intervento; 4) attività della centrale operativa; 5) attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico.; 6) in caso di calamità naturale, tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile approvato dal Comune.

Art. 5

Criteria di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato

5.1. Retribuzione di posizione

1. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato secondo quanto indicato dalla contrattazione collettiva nazionale, attribuendo al complesso delle retribuzioni di posizione risorse adeguate a garantire il finanziamento di tutte le posizioni dotazionali istituite nella macro struttura e/o nei documenti di organizzazione dell'Ente, nel rispetto delle altre destinazioni previste nei punti e articoli seguenti.

2. In relazione alla Metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali vigente nell'Ente, la retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico attribuito alla fascia in cui si trova collocata la posizione stessa a seguito della pesatura.

5.2. Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato che non potrà essere inferiore al minimo del 15% del fondo 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. L'effettiva retribuzione di risultato spettante annualmente sarà determinata in relazione a quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato nell'Ente.

5.3. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. In applicazione del comma 2 dell'art. 30 del CCNL, la maggiorazione del premio ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è prevista nella quota del 30% rispetto al valore medio *pro-capite* delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, finanziata utilizzando, nello stesso anno in cui la valutazione si riferisce, prioritariamente le economie delle somme corrispondenti agli importi della retribuzione di risultato non erogate ai dirigenti che non abbiano raggiunto il punteggio massimo secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione, a seguito di una valutazione della performance individuale degli stessi non positiva o non pienamente positiva.

2. In fase di prima applicazione, in attesa della necessaria rivisitazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, anche al fine del recepimento delle indicazioni degli obiettivi obbligatori stabiliti dal PIAO (semplificazione, digitalizzazione, pari opportunità, accesso ai servizi per gli ultracinquantenni) ai fini del raggiungimento della percentuale minima prevista dalla normativa, in coerenza con le indicazioni ARAN (orientamento applicativo AFL27), si utilizzeranno, nello stesso anno in cui la valutazione si riferisce, esclusivamente le economie di cui al comma precedente, come incremento della retribuzione di risultato a favore dei dirigenti individuati al comma successivo, fino al raggiungimento tendenziale della predetta percentuale del 30%.



3. Rispetto al numero dei dirigenti valutati, si conviene di stabilire in 2 unità il numero dei dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata a cui possa essere attribuita la maggiorazione del valore di retribuzione di risultato di cui al comma precedente. In caso di *ex aequo* che comporti il superamento del limite numerico di 2, si procederà secondo il seguente ordine: a) il maggiore punteggio medio della valutazione della performance individuale negli ultimi tre anni; b) in caso di ulteriore parità si terrà conto della maggiore anzianità di servizio in qualità di dirigente; c) in caso di ulteriore parità sarà scelto il dirigente più anziano di età.

5.4. Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso

1. In presenza di processi di riorganizzazione che comportino la revoca degli incarichi dirigenziali in corso e ai dirigenti cui siano conferiti nuovi incarichi con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, agli stessi è riconosciuto un differenziale di retribuzione come di seguito disciplinato.

2. Le risorse annualmente finalizzate al finanziamento della clausola di salvaguardia sono prioritariamente reperite fra quelle destinate alla retribuzione di posizione e risultato resesi disponibili per effetto dei processi di riorganizzazione e fra quelle destinate a retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento, oltre a quelle eventualmente destinate a tale scopo dalla contrattazione annuale.

3. Entro i limiti delle risorse appositamente destinate al presente istituto, il differenziale di retribuzione è riconosciuto in relazione al valore delle fasce retributive connesse alle diverse posizioni definite nell'Ente ed in modo tale che, sino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, al dirigente sia riconosciuta una quota integrativa che gli consenta di conseguire un valore della retribuzione di posizione pari al 90% di quello connesso al precedente incarico.

4. Per i periodi successivi alla scadenza dell'incarico originario precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, si applica quanto definito dalla contrattazione collettiva nazionale.

5. Il differenziale di retribuzione di posizione non concorre a formare la base di calcolo per la retribuzione di risultato spettante annualmente al dirigente.

6. 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.

Art. 6

Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare

1. Per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco per la copertura della posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, riproporzionata in base alla durata dell'incarico che deve essere almeno pari a due mesi anche non continuativi.

2. In presenza di incarichi plurimi il 30% della retribuzione di risultato spetta in relazione a ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, sempre a valere sulle risorse risparmiate.

3. Il finanziamento della spesa occorrente trova copertura prioritariamente nell'ambito della quota destinata alle retribuzioni di posizione e, solo ove questa non sia adeguata a coprire l'intera spesa, si farà fronte attraverso ricorso allo specifico accantonamento effettuato nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. In caso di mancato utilizzo delle risorse così accantonate, le stesse sono utilizzate nell'anno per il finanziamento delle retribuzioni di risultato.



4. La quota del 70% della retribuzione di posizione del posto dirigenziale vacante, unitamente all'intera quota della retribuzione di risultato afferente al predetto posto vacante, sarà utilizzata nello stesso anno di riferimento per aumentare la quota del fondo di risultato destinata al finanziamento di tutte le posizioni dirigenziali, in base al vigente sistema di valutazione e misurazione delle performance.

Art. 7

Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge

7.1. Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge

1. Qualora particolari e specifiche disposizioni di legge consentano di attribuire al dirigente una quota di incentivazione, la stessa si aggiunge alla retribuzione di risultato secondo modalità e criteri definiti nei punti successivi.
2. Ai dirigenti destinatari delle incentivazioni di cui al comma precedente viene applicata, sull'importo della retribuzione di risultato riferita all'anno in cui tali incentivazioni sono state effettivamente erogate, una riduzione della retribuzione di risultato nella misura definita dalla tabella che segue.

SCAGLIONI % RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

SCAGLIONI		% RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
A	<i>Incentivi diversi di importo superiore al 200% della retribuzione di risultato spettante</i>	90%
B	<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 20% ed il 200% della retribuzione di risultato spettante</i>	$= 0,45\% * \beta$ <i>dove β è l'aliquota percentuale dell'incentivo ricompresa nel range di cui allo scaglione B</i>
C	<i>Incentivi diversi di importo inferiore al 20% del valore della retribuzione di risultato spettante</i>	Nessuna riduzione

7.2. Quote aggiuntive di retribuzione di risultato al personale dirigenziale della Polizia Locale correlate ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Il dirigente della Polizia Locale, in servizio effettivo presso il Corpo di Polizia Locale, in presenza di idoneo finanziamento da parte dell'Amministrazione, partecipa alle medesime condizioni e valori del personale del comparto, alle risorse da destinare alla previdenza complementare mediante il versamento di contributi da parte del Comune di Reggio Calabria al Fondo Perseo-Sirio.

7.3. Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale attribuita

1. Ove al dirigente siano conferiti, da altre Pubbliche Amministrazioni o da soggetti terzi su designazione del Comune di Reggio Calabria, incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta all'interno dell'Ente e per gli stessi siano previsti specifici compensi a carico di soggetti esterni, compresi quelli di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, detti introiti sono incamerati dall'Amministrazione per essere destinati ad incrementare le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno in cui è avvenuto l'incasso.
2. Al dirigente che ha reso la prestazione cui è conseguito il compenso previsto al comma precedente spetta una quota di tali risorse in misura pari all'80% a titolo di integrazione della



retribuzione di risultato dell'anno in cui le risorse sono confluite nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. Rientrano nella disciplina del presente articolo anche quei compensi che per legge sono assoggettati a quanto disposto dall'art. 61, comma 9 del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2008, nr. 133. In tali casi al dirigente che ha reso la prestazione non viene erogata nessuna quota aggiuntiva della propria retribuzione di risultato.

7.4. Compensi professionali degli avvocati

1. I compensi professionali, dovuti al dirigente coordinatore dell'Avvocatura Civica che abbia effettivamente prestato attività professionale, sono erogati nel rispetto delle modalità dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 144/2014, in base ai criteri ed alle modalità definiti dall'Amministrazione nello specifico regolamento comunale vigente.

Art. 8

Criteria generali per la definizione di piani di welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art.45, comma 1, lett. d) del CCNL 17/12/2020, le parti, in via sperimentale, concordano sull'esigenza di avviare dal 2023 forme di welfare aziendale, riservandosi una valutazione a seguito di monitoraggio annuale sull'efficacia delle misure adottate e del gradimento riscontrato dai dirigenti dell'Ente.

2. Per gli anni di durata del presente contratto le parti valutano la possibilità di attivare polizze assicurative sanitarie integrative, che coprano prestazioni quali ad esempio quelle odontoiatriche, oculistiche e somministrazioni di farmaci. Tali prestazioni dovranno essere esclusivamente previste a favore dei dirigenti in servizio nell'Ente e potranno prevedere la compartecipazione dei dirigenti interessati al fine di un upgrade della polizza base sottoscritta dall'Amministrazione.

3. Le predette prestazioni potranno essere estese anche ai componenti del nucleo familiare, secondo le modalità maggiormente in uso da parte delle Compagnie Assicuratrici operanti sul mercato per tali finalità. Le predette estensioni rimarranno a totale carico del dirigente, mediante versamento diretto alla Compagnia Assicuratrice o mediante specifica cessione di credito sullo stipendio mensile a favore dell'Amministrazione che provvederà al successivo riversamento alla Compagnia Assicuratrice.

4. Le parti valuteranno all'esito delle risultanze di apposita indagine di mercato, la possibilità di convenire che l'iniziativa di cui al precedente comma 2 sia finanziata con quota parte (non superiore al 2,5%) delle risorse annualmente costituite per la retribuzione di posizione e risultato, per una durata minima biennale decorrente dal primo anno in cui le predette polizze saranno attivate.

5. Ai fini dell'operatività di tali polizze, la Direzione Generale del Comune, o in mancanza il Dirigente del Settore preposto alla gestione delle Risorse Umane, verificherà anche per il tramite del broker comunale, le compagnie assicurative di primaria importanza che potranno effettuare la citata prestazione integrativa fino a concorrenza degli importi massimi previsti dal CCNL del 17/12/2020.

Art. 9

Sistema delle Relazioni sindacali

Le Parti riconoscono che il sistema delle relazioni sindacali, così come regolato dal Titolo II del CCNL 17.12.2020, rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.



Art. 10

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

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.

Art. 11

Verifica tassi di assenza

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Art. 12

Disapplicazioni e disposizioni finali

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono disapplicati tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con quanto qui disciplinato.

COMUNE DI REGGIO CALABRIA
PROSPETTO FONDO DIRIGENZA ANNO 2022

DESTINAZIONE	
DESCRIZIONE VOCI	IMPORTI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 470.547,51
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 83.037,80
TOTALE	€ 553.585,30
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 23.12.99)	34.865,00
TOTALE	€ 588.450,30

Handwritten signature in black ink, consisting of three distinct cursive marks stacked vertically.

