



# PROVINCIA DI CROTONE

## AREA DIRIGENZA

### VERBALE DEL 30/12/2022

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **trenta** del mese di **dicembre**, con inizio alle ore 13:00, presso la sala ex Giunta, è stata convocata la riunione di contrattazione decentrata della dirigenza.

tra le seguenti parti:

PER LA PARTE PUBBLICA	Presente		Firma
	SI	NO	
NICOLA MIDDONO SEGRETARIO GENERALE PRESIDENTE	SI		
MICHELE SCAPPATURA	SI		
ALFONSO CORTESE	SI		
PER LE OO.SS. TERRITORIALI	Presente		Firma
	SI	NO	
Scicchitano Salvatore ..... CGIL-FP	SI		
Ferro Dino ..... CISL FPS	SI		
..... UIL FPL		NO	

E' presente con funzioni di segretario verbalizzante

Il dipendente della Direzione Generale CAPARRA Beniamino	SI	
---	----	--

### ORDINE DEL GIORNO

1. Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale per area dirigenza triennio normativo 2022-2024 ed annualità economica 2022.

Visto

- L'ipotesi di contratto decentrato sottoscritto in data 14/12/2022;
- Il verbale n. 33 del 21/12/2022 di parere positivo dei revisori dei conti;
- Il Decreto del Presidente n. 116 del 30/12/2022 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo;

Le parti sottoscrivono il contratto:

1. contratto decentrato integrativo del personale per area dirigenza triennio normativo 2022-2024 ed annualità 2022 che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

L'ipotesi di contratto dopo essere stato letto viene sottoscritto dai presenti.

**L'incontro ha termine alle ore 13:35.**

Letto, confermato e sottoscritto

**PARTE PUBBLICA**  
  
Beniamino Grano

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL-FP 

CISL -FPS 

UIL -FPL \_\_\_\_\_



Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022



PROVINCIA DI CROTONE

*Contratto collettivo decentrato integrativo  
del personale dirigente della  
Provincia di Crotone  
parte normativa 2022-2024  
annualità economica 2022*

**Parte Pubblica**

Presidente

Componente

Componente

*[Handwritten signatures of the Public Part]*  
*Bemini Copano*

**Organizzazioni Sindacali**

CGIL – FP

CISL – FPS

UIL – FP

DIREL

DIRER

RSA

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

### INDICE

#### TITOLO I

##### DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione.....	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	3

#### TITOLO II

##### RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti.....	3
Art. 4 – Informazione. ....	4
Art. 5 - Confronto.....	5
Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa.....	5
Art. 7 - Clausole di raffreddamento.....	6
Art. 8 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	7

#### TITOLO III

##### ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 9 Determinazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato .....	7
Art. 10 Retribuzione di posizione.....	8
Art. 11 - Retribuzione di risultato .....	8
Art. 12 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi.....	8
Art. 13 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato. ....	9
Art. 14 - Onnicomprensività del trattamento economico .....	10

#### ALLEGATI

1. 2022 \_ Costituzione fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato anno 2022
2. Metodologia di valutazione della pesatura della posizione dirigenziale

2



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 Campo di applicazione

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo stipulato ai sensi dell'art. 1, del CCNL del 17/12/2020, si applica a tutto il personale, con qualifica dirigenziale della Provincia di Crotona, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Può essere preso a riferimento per il personale assunto a tempo determinato, per quanto non disciplinato nel contratto di diritto privato.
2. 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 del d. lgs. n. 165/2001.

#### Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto ha validità fino ad emanazione di un nuovo contratto collettivo nazionale, per la parte normativa, ed è valido per l'anno **2022** per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno e le sue disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato.
5. Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale.
6. Sono fatte salve le materie che per scelta delle parti o per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche legate a fattori contingenti.
7. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

### TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 3 - Obiettivi e strumenti.

(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

BC  
CU



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
  - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa.
5. 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.
6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.
7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
8. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

### **Art. 4 – Informazione.**

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.
5. I soggetti sindacali di cui al comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

### **Art. 5 - Confronto.**

(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
  - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
  - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
  - c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
  - e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
  - f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
  - g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45 comma 4, del CCNL 17.12.2020.

### **Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa.**

(Art. 45 del CCNL 17.12.2020)

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
  - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
  - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17.12.2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
  - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020;
  - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
  - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
  - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
  - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
  - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.
2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17.12.2020 è quella di cui al comma 1, lettera f), del medesimo CCNL.
  3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17.12.2020 sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i), del medesimo CCNL.

### **Art. 7 - Clausole di raffreddamento.**

(Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.





## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

### **Art. 8 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.**

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI**

### **Art. 9 Determinazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato**

(Art. 57 del CCNL 17.12.2020)

1. Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è finanziato con oneri a carico della Provincia e al netto dei contributi.
2. Il fondo della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui agli artt. 56, 57 E 60, del CCNL della dirigenza del Comparto Regione Autonomie Locali 2021, ammonta complessivamente, per l'anno 2022 ad €. **174.072,14 (Allegato 1-2022)**.
3. Le parti concordano che la somma complessiva costituente il fondo, per singolo anno di riferimento, sarà ripartito fra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, a seguito di pesatura da parte dell'Amministrazione di ogni singola posizione e della successiva valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione.
4. Il fondo come costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e di risultato fino al massimo contrattualmente definito per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nella Organizzazione della Provincia di Crotona.
5. La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni dell'art. 29 del CCNL 1999 con particolare riferimento alla corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate nell'esercizio in corso.
6. Le parti statuiscono che ai sensi dell'art. 27 del CCNL 1999 per ogni singolo anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.
7. Le parti, statuiscono, altresì, che ai sensi dell'art. 28 del CCNL 1999, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di

7



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

riferimento. Eventuali economie sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo.

8. Ogni anno verrà determinato il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, con riferimento alle norme contrattuali vigenti. La determinazione del fondo per l'anno successivo avverrà entro il 30 novembre di ciascun anno.

### Art. 10 Retribuzione di posizione

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati dall'Amministrazione, nel seguente modo:

Dirigente	2022
Settore 1	32.409,52
Settore 2	32.409,52
Settore 3	32.409,52
Settore 3 con funzioni di Datore di Lavoro dal 08/06/2022	8.063,28
Settore 4 con funzioni di Datore di Lavoro fino al 31/05/2022	18.953,09
Settore 4 interim	3.356,82
Settore 5 dal 01/08/2022	14.987,69
<b>Retribuzione Posizione</b>	<b>142.589,44</b>

### Art. 11 - Retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione di risultato annua è stabilita nella misura definita dal Nucleo e comunque non inferiore al 15% del valore economico della posizione.
2. La retribuzione di risultato viene erogata a seguito di valutazione da parte dell'apposito Nucleo, da effettuarsi secondo i parametri e la metodologia indicati nell'**Allegato 2** così come approvato nell'adeguamento e modifica, ai sensi dell'art. 18 del d. lgs. n 74 del 2017, del Regolamento sulla misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance e premialità è stato approvato con Decreto del Presidente n. 66 del 10/12/2018, aggiornato con Decreto del Presidente n. 91 del 31/12/2019, con Decreto del Presidente n. 94 del 30/12/2020.
3. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti della retribuzione media procapite (indennità di risultato diviso il numero di posizioni dirigenziali) sarà correlata alla percentuale attribuita dal Nucleo di Valutazione.
4. Fino alla tornata di contrattazione collettiva, successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, sulla base dei risultati annuali della i Dirigenti dell'Ente sono collocati all'interno di una graduatoria, predisposta dal N.D.V., finalizzata alla definizione dell'importo del premio individuale erogabile.

### Art. 12 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi.

(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 56 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 23, comma 3, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese. Il numero massimo di posizioni ricoperte ad interim non può superare il numero di uno.
3. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.
4. Al Dirigente al quale sia stato conferito l'incarico di Vice Segretario Generale viene riconosciuta un'indennità di risultato rapportata anche al valore della posizione aggiuntiva attribuita dallo stesso, previa valutazione degli obiettivi raggiunti. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 14, comma 3, del presente contratto.

### **Art. 13 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.**

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Ad una percentuale del 40% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore all'80% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.
5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
  - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
  - d) anzianità di servizio presso l'Ente;
  - e) anzianità anagrafica.
6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.
7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato In caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.



### **Art. 14 Onnicomprensività del trattamento economico**

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n.165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. L'atto di conferimento oppure di designazione o, comunque, di nulla osta all'espletamento dell'incarico, ove conferito da soggetti terzi, pubblici o privati, su designazione dell'Ente specifica la riconducibilità dell'incarico e del relativo compenso al regime dell'onniconcomprensività.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.
4. Le risorse di cui al comma 3, al lordo di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali, sono utilizzate per incrementare, la retribuzione di risultato dei dirigenti, sulla base di criteri volti a valorizzare, in via prioritaria ed in misura prevalente, quella dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi.
5. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo sono integralmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

### **Art. 15 Disposizioni transitorie e finali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

ALLEGATO 1-2022

### PARTE ENTRATA Determina 619 del 05/12/2022

<b>Costituzione fondi per il trattamento accessorio Art. 57 CCNL 2016-2018 - Anno 2022</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>NUMERO DI DIRIGENTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>5</b>
<b>RISORSE STABILI</b>	
Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	168.282,55
RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	
<b>Risorse stabili annualità pregresse (RSap)</b>	<b>168.282,55</b>
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art.56 CCNL)	5.789,59
RIA per cessazione dal servizio dall'anno 2021 (art. 57, c. 2, lett. c) <b>(tale voce comparirà dal 2022 in poi)</b>	
<b>Totale risorse stabili (RStot)</b>	<b>174.072,14</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, c. 2, lett. b) quali:	-
- Art. 43 Legge 449/47, di cui all'art. 24, c. 3, del D. Lgs. 165/2001	
- Quota proventi violazioni codice della strada (art.59)	
- Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h) )	
- Altro (ad es. IMU TARI previsto al c. 1091 della L. n. 145/2018)	
I ratei anno precedente di RIA per il personale cessato (art. 57, c. 2, lett. c) )	
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60 e 57, c. 2, lett. d) )	
Risorse autonomamente stanziati dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57, c. 2, lett. e)	
Quota proventi violazioni codice della strada (art. 59)	
Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h)	
<b>Risorse variabili complessive annue (RVa)</b>	<b>-</b>
Economie residue anno precedente (art. 57, c. 3)	
<b>Totale risorse variabili (RVtot)</b>	<b>174.072,14</b>
<b>Valore medio pro capite anno 2018 (art. 33, c. 1-bis, D.L. n. 34/2019)</b>	<b>33.656,51</b>

Parte pubblica

Il Dirigente Settore Personale

Il Dirigente Settore Bilancio

Il Segretario Generale



# Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
triennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

## PARTE UTILIZZAZIONE

DESCRIZIONE	2022
La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 57, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: dall'anno 2018 valore minimo 11.942,67 e nel valore massimo di €. 45.512,37 (art. 54 comma 4 CCNL 17/12/2020)	142.589,44
Al fine di sviluppare, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all' art. 26 e comunque in misura non inferiore al 15%. Resta in ogni caso confermata la destinazione alla retribuzione di posizione di un importo non inferiore alle risorse già previste, nel 1998, nel fondo di cui all' art. 37, comma 2 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.	31.482,70
Retribuzione di risultato (Omnicomprendività)	
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>174.072,14</b>

### Parte pubblica

Il Dirigente Settore Personale

Il Dirigente Settore Bilancio

Il Segretario Generale

### Organizzazioni Sindacali

CGIL – FP

CISL – FPS

UIL – FP

DIREL

DIRER

RSA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
quadriennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

ALLEGATO 2

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

*Produttività e miglioramento dei servizi - PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTE*

Nominativo

Profilo Professionale:

N.	Macro fattore di valutazione	A Elementi di valutazione	B % raggiungimento	C Range punteggio	D Punti assegnati	Note del valutatore
1	Performance individuale ottenuta dal settore	Scheda 1		0-40	0-40	
2	Performance generale di Ente	Scheda 2		0-30	0-30	
3	Qualità del contributo assicurato	Scheda 3		0-15	0-15	
4	Competenze dimostrate	Elemento 1		In base al peso dell'elemento o in misura paritaria se non previsto		
		Elemento 2		In base al peso dell'elemento o in misura paritaria se non previsto	0-5	
		Elemento 3		In base al peso dell'elemento o in misura paritaria se non previsto		
5	Comportamenti professionali organizzativi	Elemento 1		In base al peso dell'elemento o in misura paritaria se non previsto		
		Elemento 2		In base al peso dell'elemento o in misura paritaria se non previsto	0-5	
		Elemento 3		In base al peso dell'elemento o in misura paritaria se non previsto		
6	Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi			0-5	0-5	
<b>TOTALE (range 0-100)</b>						

Crotone, li

Dirigente  
per presa visione e copia

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

*[Signature]*

*[Signature]*



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente quadriennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

### Legenda:

1. la colonna A riporta gli elementi di valutazione di dettaglio, individuati come descritto nelle note tecniche, con riferimento ai fattori valutativi "Competenze" e "Comportamenti organizzativi e professionali";
2. la colonna B riporta le percentuali di raggiungimento riportate, con riferimento agli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa (fattore 1), nelle schede 1 e 2;
3. la colonna C riporta il punteggio valutativo per ciascun elemento di valutazione. Il punteggio valutativo può discostarsi dai risultati riportati nella colonna B nei casi previsti dal regolamento debitamente motivati;
4. la colonna D riporta il punteggio totale per ciascun fattore valutativo.

### Note tecniche:

La **performance generale dell'Ente** è il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici. Il Piano della performance può in alternativa, individuare al massimo tre obiettivi rappresentativi dell'immagine e della reputazione dell'Ente con i relativi target, cui ancorare il calcolo della performance generale di Ente.

Gli elementi di valutazione da utilizzare per il fattore valutativo vengono individuati nel piano della performance, in un numero massimo di tre, tra i seguenti:

"Competenze dimostrate"	"Comportamenti professionali e organizzativi"
• Saper gestire i problemi risolvendoli	• Leadership
• Saper gestire le emergenze	• Orientamento al problem solving
• Saper gestire il proprio tempo lavorativo	• Orientamento al lavoro di gruppo
• Saper gestire i conflitti	• Attitudini relazionali
• Saper comunicare	• Attitudini organizzative
• Saper gestire le relazioni	• Attitudini decisionali
• Saper organizzare i processi	• Attitudini negoziali
- <i>Capacità di gestire un gruppo a distanza sfruttando le tecnologie informatiche e la comunicazione (introdotto con il POLA 2021-2023)</i>	
• Saper pianificare le attività	• Attitudini interpretative dei bisogni
• Saper essere propositivi	• Attitudini al lavoro per obiettivi
• Saper negoziare	• Attitudini creative

Al fine di orientare i propri collaboratori, i valutatori entro un mese dall'approvazione del piano della performance possono, se lo ritengono necessario e opportuno, individuare gli elementi di valutazione, in un numero massimo di tre per ciascuno dei fattori "competenze dimostrate" e "comportamenti professionali e organizzativi", per ciascun collaboratore anche discostandosi da quanto previsto dal Piano della performance.

L'individuazione degli elementi di valutazione e il relativo peso, qualora ci si discosti da quanto previsto dal Piano della performance, devono essere concordati con i collaboratori.

Per quanto riguarda il fattore "capacità di valutazione dei propri collaboratori", in assenza di collaboratori o in presenza di un solo collaboratore, il peso viene ripartito in modo proporzionale tra gli altri fattori.







Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
quadriennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE**

**Scheda obiettivi dell'intero Ente del Dirigente (scheda 2)**

Dirigente: \_\_\_\_\_

Profilo Professionale: \_\_\_\_\_

Cod. Area strategica	Nome Area strategica	Descrizione	Peso sull'Ente	Risultati attesi	Stato di attuazione	Risultati ottenuti

Crotone, li \_\_\_\_\_

Dirigente

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

*[Signature]*

*[Signature]*

*BC*

*[Signature]*



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
quadriennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

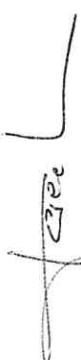



### SCHEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE Qualità del contributo assicurato – Dirigenza (scheda 3)

**Settore:** \_\_\_\_\_

**Dirigente:** \_\_\_\_\_

**Profilo Professionale:** \_\_\_\_\_

N.	Elementi di valutazione	Giudizio qualitativo	Range punteggio	Punti assegnati
1	Qualità e quantità del contributo fornito rispetto ai processi di budget direzionale e controllo di gestione	Elevata	20	
		Buona	16	
		Sufficiente	12	
		Di base	8	
		Insufficiente	4	
2	Quantità di iniziative attivate e finalizzate alla crescita professionale delle risorse umane	Elevata	15	
		Buona	12	
		Sufficiente	9	
		Di base	6	
		Insufficiente	3	
3	Avviamento a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il personale assegnato	Elevata	5	
		Buona	4	
		Sufficiente	3	
		Di base	2	
		Insufficiente	1	
4	Capacità di individuare i problemi emergenti, le loro priorità, la soluzione	Elevata	20	
		Buona	16	
		Sufficiente	12	
		Di base	8	
		Insufficiente	4	
5	Capacità di segnalare problematiche emerse, nel caso in cui l'adozione del provvedimento finale esuli dalla propria competenza, proponendone la soluzione ovvero coinvolgendo gli interlocutori adeguati	Elevato	20	
		Buono	16	
		Sufficiente	12	
		Di base	8	
		Insufficiente	4	
6	Quantità di iniziative attivate e finalizzate alla flessibilità della propria organizzazione alle esigenze dell'Ente	Elevato	5	
		Buono	4	
		Sufficiente	3	
		Di base	2	
		Insufficiente	1	
7	Grado di interrelazione con amministratori	Elevato	15	
		Buono	12	
		Sufficiente	9	
		Di base	6	
		Insufficiente	3	



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale dirigente  
quadriennio normativo 2022-2024 annualità economica 2022

N.	Elementi di valutazione	Giudizio qualitativo	Range punteggio	Punti assegnati
8	Grado di interrelazione con la Segreteria/Direzione Generale e i colleghi	Elevato	20	
		Buono	16	
		Sufficiente	12	
		Di base	8	
		Insufficiente	4	
9	Orientamento al cittadino - cliente (e/o al cliente interno) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'ente	Elevato	20	
		Buono	16	
		Sufficiente	12	
		Di base	8	
		Insufficiente	4	
10	Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi	Elevato	5	
		Buono	4	
		Sufficiente	3	
		Di base	2	
		Insufficiente	1	
			<b>TOTALI</b>	-

Crotone, li

Dirigente per presa  
visione e copia

**IL SEGRETARIO  
GENERALE**