

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO 2024**

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure
- Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 L'informazione
- Art. 4 Il confronto
- Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 6 La contrattazione integrativa decentrata
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 Clausole di raffreddamento
- Art. 9 Autonomia negoziale
- Art. 10 Diritti sindacali

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

- Art. 11 Orario di lavoro
- Art. 12 Periodo di prova
- Art. 13 Lavoro agile
- Art. 14 Contratto individuale di Lavoro Agile
- Art. 15 Patrocinio legale
- Art. 16 Coperture assicurative
- Art. 17 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art. 18 Congedi per la formazione
- Art. 19 Diritto alle ferie
- Art. 20 Personale esonerato dallo sciopero
- Art. 21 Diritto all'incarico dirigenziale
- Art. 22 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale
- Art. 23 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato



TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.24 Effetti dei nuovi trattamenti economici

Art.25 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 26 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art.27 Ripartizione del fondo

Art.28 Retribuzione di risultato

Art. 29 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

Art.30 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

Art. 31 Personale utilizzato in convenzione

Art.32 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

Art. 33 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 34 Welfare integrativo

Art. 35 Differenziazione della retribuzione di posizione

Art. 36 Clausola di salvaguardia

Art. 37 Personale in distacco sindacale

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 38 Controversie ed interpretazione autentica

Art. 39 Revisione

Art. 40 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art.1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2019-2021 del 16/07/2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ed al personale comandato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL F. L. 2019-2021.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
4. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art.2

Sistema delle relazioni sindacali

1. A norma dell'art. 3 del CCNL, 2019- 2021 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, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, ai segretari o ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, 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:
 - 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, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa,

tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;

- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;

- si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Arca 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, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2019-21. La contrattazione integrativa è sostituita dal confronto nell'ipotesi di cui all'art. 35, comma 4 del CCNL 2019-2021.
7. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Art. 3 L'informazione

1. A norma dell'art. 4 del CCNL 2019- 2021, l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2019-2021 secondo quanto previsto dall'art 43 del medesimo CCNL.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui al precedente comma, 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 di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, 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 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 34 e 35 del CCNL F.L.

2019-2021, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, a richiesta, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

Art. 4 Il confronto

1. A norma dell'art. 5 del CCNL 2019- 2021, 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, 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 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 34 del CCNL 2019- 2021 e precisamente:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4;
 - g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per

l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso;

h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3.

i) gli andamenti occupazionali.

4. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. A norma dell'art. 6 CCNL 2019-2021, l'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni destinatarie del CCNL 2019-2021, ivi comprese le Unioni di Comuni con almeno 6 unità di personale destinatario del presente CCNL, 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 dell'amministrazione. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'Organismo in forma associata sulla base di protocolli d'intesa tra le amministrazioni interessate e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuna amministrazione di cui al comma 1. Le stesse entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL 2019-2021 provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
- 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), nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette 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) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. 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) CCNL 2019-2021 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a

tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 dell'art. 6 CCNL 2019-2021, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del medesimo CCNL, fino alla sua istituzione.
7. L'organismo di cui al presente articolo, istituito presso i singoli Enti locali, opera anche nei confronti dei segretari comunali e provinciali ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di questi ultimi.

Art.6

La contrattazione integrativa decentrata

1. A norma dell'art.7 del CCNL 2019-2021 la contrattazione collettiva integrativa, fatta eccezione per i segretari comunali e provinciali, si svolge ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo articolo.
2. La contrattazione integrativa può svolgersi, ai sensi dell'art. 46 del CCNL 2016- 2018, anche a livello territoriale per i dirigenti degli enti e delle amministrazioni destinatarie del CCNL della pre-esistente Area II.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021;
 - b. le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165/ 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001;La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del CCNL 2019-2021, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.Lgs. n. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art 35 del CCNL 2019-2021, 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 del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 CCNL 2019-2021 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c. la definizione della percentuale di cui all'art. 40 CCNL 2019-2021 (Incarichi ad interim) comma 2, 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 di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della

corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);

- d. i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 2019- 2021;
 - 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. 43 CCNL 2019-2021, 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 dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del presente CCNL;
 - j. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai Segretari;
6. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 CCNL 2019-21 sono quelle di cui al precedente comma 5, lett. f) ed l).
7. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 CCNL 2019-21, sono quelle di cui al precedente comma 5 lett.a) b) c) d) e), g), h), i).
8. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel presente comma 5 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 34 CCNL 2019-2021, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. A norma dell'art 8 CCNL 2019-2021 il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL 2019-21. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett a) sono negoziate con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all'art. 35, comma 1, lett. a), va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL del 17.12.2020.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i

vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

7. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art.8 Clausole di raffreddamento

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.9 Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2019-2021, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9 del medesimo CCNL qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per la materia indicata all'Art.7 del presente CCDI.
2. Ai sensi del medesimo art. 8, comma 6 del CCNL F.L. 2019-2021, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI, 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. 2019-2021, l'Amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'Art.40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

Art.10 Diritti sindacali

I dirigenti destinatari del CCNL 109-2021 hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica ed in videoconferenza, alle assemblee sindacali secondo le modalità e per il numero di ore annue retribuite pro-capite, previste dal CCNQ vigente in materia di prerogative e permessi sindacali

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.11 Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

Art. 12 Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.
2. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il personale si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL 2019-21

Art. 13 Lavoro agile

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019/2021, viene assicurata a tutti i Dirigenti la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante lavoro agile, al fine di promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata in ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza vincoli di orario o luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista, alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza obbligo di postazione fissa e predefinita, nell'ambito del principio di autonomia gestionale e organizzativa conferita al dirigente.
3. Lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura del rapporto del lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il Dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, senza alcun pregiudizio nei suoi confronti o penalizzazione in termini di carriera.
4. Al Dirigente in lavoro agile è riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni e malattie professionali connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 23 della L. 81/2017 di lavoro in presenza.
5. L'Amministrazione, entro un mese dalla richiesta, apre il confronto di cui all'art. 34, comma 1, lett. g) e all'art. 46, comma 1, lett. f) con le rappresentanze sindacali al fine di individuare le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, ove tale processo non sia già stato effettuato.
6. Il processo di regolamentazione del lavoro agile – in ogni caso - deve essere concluso entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto Decentrato.

7. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt. 11 e 12 del CCNL 2019-21

Art. 14

Contratto individuale di lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
2. Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stipulato per iscritto un accordo individuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL 2019/2021.
3. Lo schema di accordo di lavoro agile - che deve contenere gli elementi essenziali indicati nell'art. 12 del CCNL 2019/2021 - è oggetto di contrattazione tra l'Ente e le organizzazioni sindacali.
4. Gli accordi di cui al presente articolo dovranno essere conclusi per scritto entro un mese dalla richiesta del Dirigente.

Art. 15 Patrocinio legale

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente, e del Segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 2019-21

Art. 16

Coperture Assicurative

1. Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti e del Segretario autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 2019-21.

Art. 17

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse

umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le Parti, inoltre riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art.30 e sono attivate con le modalità di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL 2019-21
4. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, ai sensi dell'art. 51 CCNL 2016-18 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua del 1% (almeno 1%) del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, *nonché le seguenti ulteriori risorse risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.* —
5. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL 2019-2021.
6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.25 del CCNL 2019-21.

Art 18 Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti e del Segretario disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono sempre concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. A norma dell'art. 32 del CCNL 2019-2021, ai dirigenti, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

Art 19 Diritto alle ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e del segretario programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
2. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente, o del Segretario.

3. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale.
4. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
5. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL del 17.12.2020 e dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea UE.C. 218/2022 del 18 gennaio 2024

Art. 20

Personale esonerato dallo sciopero

Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti della Direzione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici o/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
- Dirigenti della Direzione Segreteria Generale e Affari istituzionali e Dirigenti della Direzione Servizi Territoriali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
- Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni;

In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 21

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli Enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti, anche con riferimento a quanto previsto per i dirigenti delle Avvocature Civiche e della Polizia Locale dall'Art.1, comma 221, della legge 208/2015.

3. 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.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art.22

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate 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.
2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.
3. Al momento in cui si verifica una vacanza nell'assegnazione di un posto di funzione dirigenziale, l'Amministrazione procede all'emanazione di un interpello rivolto al personale interno in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse all'assegnazione; assunte le domande degli interessati l'Amministrazione provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia;
4. Solo ove le procedure di cui ai commi 2 e 3 non abbiano condotto all'assegnazione dell'incarico a personale dei ruoli dell'Amministrazione, la stessa può procedere all'attribuzione dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'Art. 110 TUEL, ovvero all'assegnazione dell'incarico in capo al Segretario.

Art. 23

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, 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. Nell'ambito di quanto previsto al comma 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 di almeno il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al successivo comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) secondo la disciplina di dettaglio di cui al successivo art. 29 del presente CCDI.
4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 2, secondo la disciplina di dettaglio di cui al

successivo art. 29 del presente CCDI.

5. In sede di contrattazione integrativa, è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.
6. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.24

Effetti dei nuovi trattamenti economici

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. 37 del CCNL FL 2019-2021** (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 o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'Art.2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art.25

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stata novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:
 - a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'Art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, ivi comprese quelle di cui all'Art.56 del medesimo CCNL, e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'Art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'Art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
 - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
- e) risorse autonomamente stanziare dagli Enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
4. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 3, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art.26

Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2020, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui aa citato Art. 57, sono incrementate degli importi percentuali indicati al comma 1 dell'art. 39 del CCNL F.L. 2019-2021, da calcolarsi sul monte salari anno 2018. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art. 37 commi 4 e 5 del CCNL 2019/21 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art.27

Ripartizione del fondo

Per l'esercizio finanziario 2024 il fondo, determinato dall'Amministrazione con Deliberazione n. 362 del 19/12/2024 in euro 288.300,00 viene così ripartito:

- la somma di euro 231.400,24 pari al 80,27 % (max 85%) del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;
- la somma di euro 56.899,76 pari al 19,73 % (min. 15%) del totale viene destinata alla retribuzione di risultato.

N.B. Gli istituti economici di cui ai successivi articoli sono oggetto di specifica contrattazione subordinatamente alla previa costituzione e ripartizione del fondo

Art.28

Retribuzione di risultato

1. A norma dell'art. 57 del CCNL 2016-2018, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
2. Il fondo per la retribuzione di risultato di cui al comma 1, al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim e di altri istituti (*welfare integrativo, clausola salvaguardia, obiettivi d'impatto ec...*) verrà ripartito in quote uguali tra tutti i dirigenti.

Art. 29

Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

1. L'art. 35 CCNL F.L. 2019-2021 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato, all'esito della valutazione, per collocazione in fasce di merito il cui valore è calcolato come di seguito:

Fascia A punteggio compreso tra 91 e 100 = 100% della retribuzione di risultato

Fascia B punteggio compreso tra 80 e 90 = 90 % della retribuzione di risultato

Fascia C punteggio compreso tra 70 e 80 = 80 % della retribuzione di risultato

Fascia D punteggio compreso tra 60 e 70 = 70 % della retribuzione di risultato

2. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (min. 25% negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, min 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio.) NB La suddetta percentuale può essere definita in un valore minore, comunque non inferiore al 20%, nel caso in cui l'ente abbia dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 dell'Art. 23 CCNL 2019-2021. Nel caso ricorra questa circostanza si applica il successivo art. XXX:

3. In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'Ente e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del precedente comma, è stabilita in n. 2 (min 1 max 10 secondo dotazione organica dell'Ente) dei dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata.

NB le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo non si applicano se il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5 (Art. 23 comma 7 del CCNL F.L. 2019-2021)

Art.30

Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

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 ai dirigenti (o al Segretario, opzione residuale e transitoria, nel solo caso che gli incarichi siano rimasti vacanti anche a seguito di interpello dei dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato) in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del

CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30 (valore possibilmente più prossimo al 30% e comunque non inferiore al 15%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 15 % (valore possibilmente più prossimo al 30 % e comunque non inferiore al 15%) della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, ulteriore rispetto alla prima di cui al comma 1.
3. Per lo svolgimento di incarichi specifici (quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO), formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell' Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'Art. 35 comma 1 del CCNL F.L. 2019-2021, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 15 % del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

Art. 31

Personale utilizzato in convenzione

1. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la medesima disciplina contrattuale, per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.
2. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari.
3. L'Ente, qualora intenda stipulare Convenzioni con altre amministrazioni ai sensi, condizioni e modalità di cui all'art. 36 del CCNL 2019-2021, si impegna a darne adeguata preventiva informazione alle OO.SS della dirigenza, specificando i motivi e la necessità dell'utilizzo di personale assegnato da altri enti o dell'assegnazione di dirigenti ad altri enti. In quest'ultimo caso l'amministrazione dovrà anche dar conto della procedura di individuazione/selezione dei dirigenti interessati all'assegnazione ad altra amministrazione.
4. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, qualora l'Ente intenda avvalersi di personale in convenzione, corrisponderà, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6 del medesimo CCNL 2019-2021, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponderà inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

Art.32

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

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. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) CCNL 2019-2021, con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi 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, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
4. Al/ai dirigente/i che ha/hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota non inferiore al 30% rispetto al valore della prestazione / o del valore dei progetti. Il valore residuo verrà distribuito tra tutti gli altri dirigenti

Art. 33

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi.
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato.
4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.

Art. 34 Welfare integrativo

1. L'art. 35 del CCNL F.L. 2019-2021 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le Parti concordano che i piani di welfare integrativo, a valenza triennale, dovranno essere declinati per annualità, obiettivi e risorse, con riferimento all'erogazione del seguente o dei seguenti benefici
..... Opzioni ammesse

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio), in base alle norme che regolano il funzionamento del Fondo, ove possibile effettuati direttamente dall'ente per conto del lavoratore;
- g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

- 
- 
- 
- 
- 
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all' art. 57 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.
 4. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all' Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018.
 5. Per l'esercizio finanziario corrente all'atto della stipula del presente CCDI, le Parti convengono di non destinare alle misure di welfare integrativo in quota parte del fondo per la retribuzione di posizione e risultato, rinviando alle successive annualità la valutazione del caso in riferimento alle somme eventualmente disponibili.
 6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio all'art. 26 del CCNL 2019-21.

Art. 35

Differenziazione della retribuzione di posizione

1. Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6 CCNL2019-2021 , la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. (art. 42 CCNL 2019-2021)
2. Ai fini della differenziazione di cui al comma 1, gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, previo confronto sui relativi criteri ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).
3. La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione e della graduazione di cui al comma 2. Essa è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di cui al comma 2 - e conseguente revisione del valore economico attribuito. Resta fermo quanto Resto fermo quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (Clausola di salvaguardia).
4. Le Parti danno atto che, con riferimento alle disponibilità del Fondo di cui al comma 2 ed al sistema di graduazione vigente, per il triennio di applicazione del presente CCDI, la retribuzione di posizione per le strutture dirigenziali è differenziata secondo le seguenti fasce retributive :

Fascia A: €. 46.292,97;
Fascia B: €. 42.562,40;
Fascia C: €. 35.102,47
5. Le fasce retributive di cui al precedente punto potranno essere modificate a seguito di modifica in aumento o in diminuzione del numero delle posizioni dirigenziali previste nella macrostruttura o di variazioni della consistenza del fondo, anche su richiesta delle OO.SS e previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).

Art. 36

Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 comma 1 del CCNL F. L. 2016-2018 prevede che, nel caso in cui, a seguito di

processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo

2. Il differenziale di cui al comma 1 del presente articolo, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90% (*valore più possibile vicino al 100%*) di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'Art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018.
3. Ai sensi del comma 6 dell' Art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa

Art. 37 **Personale in distacco sindacale**

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCDI viene fissato in una percentuale pari al 60% (*valore possibilmente più prossimo al 90% e comunque non inferiore al 60%*) delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL 2019- 2021, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1 è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L 2016-2018 non si applica.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 38 **Controversie ed interpretazione autentica**

Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2019-2021.

Art. 39 Revisione

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno in relazione alle materie che per loro natura presentano necessità di revisione e per verificare la concreta attuazione del presente C.C.D.I. ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.

L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art. 40

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

Il presente CCDI sostituisce il precedente, per le tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.

