

Premesso che:

La Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 116, adottato in data 03.07.2024, ha fornito gli indirizzi e le direttive per la costituzione della parte variabile del fondo risorse decentrate personale dirigente, parte economica 2024 - giuridica 2024-2026;

in data 05.12.2024 le parti hanno siglato una pre-intesa sulla parte economica annualità 2024 e giuridica annualità 2024-2026 del contratto decentrato;

il Collegio dei Revisori del Conto, in data 19.12.2024, ha rilasciato certificazione positiva ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001;

la Giunta Comunale con proprio atto n. 236 in data 24.12.2024 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato di parte economica 2024 e giuridica 2024-2026.

Considerato che:

nulla è cambiato rispetto a quanto concordato nella pre-intesa 05.12.2024, sottoscritta dalle parti;

Tutto ciò premesso:

viene sottoscritto definitivamente l'allegato CDI di parte economica 2024 e giuridica 2024-2026 del personale dirigente del Comune di Lodi.

Lodi, 27 dicembre 2024

La delegazione di parte datoriale:

Il Presidente della delegazione trattante Dottor Diego Carlino



La delegazione di parte sindacale:

RSU

Organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL



CSA

PRE-INTESA

VERBALE DI ACCORDO SUL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENTE – PARTE GIURIDICA 2024-2025-2026 E PARTE ECONOMICA 2024

L'anno 2024, addì 05 dicembre tra:

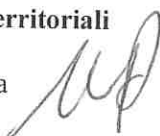
Delegazione trattante di parte datoriale:

Presidente	Segretario Generale – Dottor Diego Carlino
Membro	Segretario con funzione verbalizzante – Dottoressa Ilaria Negri

Delegazione di parte sindacale:

nessuno è presente

Organizzazioni Sindacali territoriali

UIL FPL- Dottoressa Pasina 

E' sottoscritto il seguente accordo

PREMESSO:

- che la Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 116 adottato in data 03.07.2024, ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa area dirigenza, parte giuridica 2024/2026 – parte economica 2024;
- che con determinazione dirigenziale n. 720 del 10.07.2024 è stata disposta la costituzione del fondo 2024, successivamente rideterminata con determina dirigenziale n.1250 del 30.10.2024 per complessivi € 257.769,28, comprensivi dell'incremento dell'art. 39 del CCNL 16.07.2024 pari al 2,01% monte salari Dirigenza anno 2018

pertanto

si addivene al presente accordo :

- Per quanto riguarda il fondo si allega schema “costituzione e utilizzo fondo”, da intendersi parte integrante e sostanziale del presente verbale, riconfermando il valore economico percentuale sulla retribuzione di posizione per gli incarichi affidati ad interim nella misura del 30%, da erogarsi aggiuntivamente e contestualmente alla retribuzione di risultato.
- Per quanto riguarda il CCDI si allega “Contratto decentrato integrativo del personale del comparto del Comune di Lodi per il triennio 2024/2026”

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il presidente: Dottor Diego Carlino 

FEDIR

COSMED

UIL FP 

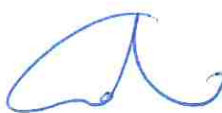
CODIRP

DIRER

CISL FP

DIREL

UNSCP

CGIL FP 

FONDO per la retribuzione di posizione e di risultato DEL PERSONALE DIRIGENTE - ANNO 2024

Risorse per il finanziamento del fondo		Utilizzo del Fondo	
DESCRIZIONE	IMPORTI EURO	DESCRIZIONE	IMPORTI UTILIZZO EURO
CCNL 23/12/99 art.26.c.1 lett.a: importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL 10.4.1996 e del CCNL del 27.02.1997	122.990,42	CCNL 17/12/20 art. 57: retribuzione di posizione <u>comprensiva dell'incremento ai sensi dell'art. 54 CCNL 17.12.2020 di 409,5 euro (SE POSIZIONE DIRIGENZIALE COPERTA NEL 2018) e incrementata ai sensi dell'art. 37 CCNL 16.07.2024 di 780,00 euro</u>	165.732,37
CCNL 23/12/99 art.26.c.1 lett.c: i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n.29/1993 certificato dal N.D.V.		CCNL 17/12/20 art. 57: retribuzione di risultato <u>al 15%%</u>	38.665,39
CCNL 23/12/99 art.26.c.1 lett.d: importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000	3.341,13	CCNL 17.12.2020 ART. 60 COMMA 2 QUALE RISULTATO: compensi per avvocatura	
CCNL 23/12/99 art.26.c.1 lett.f: le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni		CCNL 17.12.2020 ART. 60 COMMA 2 QUALE RISULTATO: Recupero evasione IMU/TARI Art. 1 c. 109 L. 145/2017	
ART 1 C.800 L. 205/2017 - Armonizz personale province transitato			
CCNL 23/12/99 art.26.c.1 lett.g: l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art.35, comma 1, lett. b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.19 E FINO AL 31.12.2020 - SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016	12.620,84		
CCNL 23/12/99 art.26, comma 2: integrazione sino ad un massimo dell'1,2% monte salari della dirigenza per l'anno 1997			
CCNL 23/12/99 art.26, comma 3: attivazione nuovi servizi con ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza PARERE ARAN AFI 20 la citata norma, dunque, come si evince dal suo tenore letterale, consente agli enti di consolidare, in un unico importo le risorse certe e stabili (dal cui ambito sono escluse quelle di cui all'art. 26, comma 3 del CCNL del 23.12.1999) che, nel 2020, siano state destinate alla retribuzione di posizione e di risultato negli importi certificati dagli organi di controllo interno previsti dalle disposizioni di legge. CONTO ANNUALE increment dotaz organizz/riorganizz stabile servizi	130.000,00		
CCNL 23/12/99 art.26, comma 4			
CCNL 23/12/99 art.26, comma 5: Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6 % del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli i			
CCNL 22/02/06 art. 23 comma 1: Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità vigente alla data dell'1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.	4.680,00		
CCNL 22/02/06 art. 23 comma 3: A decorrere dall'1.1.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.	7.532,88		
CCNL 14/05/07 art. 4, comma 1 Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte in data 1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità: b) € 1144,00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.	10.296,00		
CCNL 14/05/07 art. 4, comma 4 A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti.	5.063,19		
CCNL 22/02/2010 art. 16 c.1 # Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 478,40. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del	4.305,60		
CCNL 22/02/2010 art. 16 c.4 con decorrenza dal 31.12.2007 nella misura dell'1,78 del monte salari relativo alla dirigenza dell'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento	10.052,43	Altre destinazioni: Applicazione piano di rientro SALVAROMA (somma dei seguenti importi: 50.248,47 pari al 20% del fondo 2023 come previsto dalla relazione - € 51.553,86 pari al 20% fondo 2024	51.553,86
al			
CCNL 3.08.2010 Art. 5 COMMA 4 Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate, con decorrenza dall'1.1.2009, nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007.	5.499,00		
CCNL 17.12.2020 Art. 56 COMMA 1 L'IA decorrente dal 1° gennaio 2016, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2020) per l'area II, sono incrementate di una percentuale pari al 1,53%, da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente. Segue - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016	8.312,51		
RIDUZIONE PERMANENTE EX ART. 1 COMMA 958 LEGGE 147/ 2013	47.790,85		
CCNL 12/07/2007 ART. 1 COMMA 3 LETT.E IMPORTO D.E. 3.358,97 DERIVANTE DA UNA CORRISPONDENTE RIDUZIONE DEI VALORI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ATTRIBUITI AD OGNI FUNZIONE DIRIGENZIALE	30.212,73		

CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. a)			
TOTALE VOCI PRECEDENTI unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati degli 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 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 55 - e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.		251.249,33	
CCNL 16.7.2024 ART. 39 COMMA 1 1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020; - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021. NON SOGGETTA AL LIMITE 2016		6.526,95	
TOTALE RISORSE "STABILI"		257.769,28	
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dell'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno: - SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016			
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. b) comensi per avvocatura - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016			
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. b) Recupero evasione IMU/TARI Art. 1 c. 109 L. 145/2017 - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016			
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. b) Piani di razionalizzazione - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016			
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità; 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; - SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016			
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 ccnl 17.12.2020 - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016			
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. 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. oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. - SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016			Somme non utilizzate e rinviare all'anno successivo
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. 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. oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente art. 41 c. 1 lett. c CCNL 16.7.2024) NON SOGGETTA AL LIMITE 2016			
CCNL 16.7.2024 ART. 39 COMMA 3 Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - NON SOGGETTA AL LIMITE 2016			
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR - NON SOGGETTA AL LIMITE 2016			
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 3 : Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente: 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. - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016			
TOTALE		257.769,28	
			TOTALE
			255.951,62
			ECONOMIE DELL'ANNO
			note voci uscita
			1.817,66

ad

ad

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
DECENTRATO Dirigenti
Comune di Lodi
2024-2026**

<u>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI</u>	<u>3</u>
Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure	3
Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali	3
Art. 3 La contrattazione integrativa decentrata	4
Art. 4 Autonomia negoziale	4
<u>TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI</u>	<u>4</u>
Art. 5 Orario di lavoro	5
Art. 6 Formazione e aggiornamento dei dirigenti	5
Art. 7 Personale esonerato dallo sciopero	5
Art. 8 Diritto all'incarico dirigenziale	5
Art. 9 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale	6
<u>TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI</u>	<u>6</u>
Art. 10 Personale utilizzato in convenzione	6
Art. 11 Ripartizione del fondo	7
Art. 12 Retribuzione di risultato	7
Art. 13 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge	7
Art. 14 Incarichi dirigenziali ad interim	8
Art. 15 Welfare integrativo	8
Art. 16 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	8
Art. 17 Clausola di salvaguardia	8
Art. 18 Personale in distacco sindacale	9
<u>TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI</u>	<u>9</u>
Art. 19 Controversie ed interpretazione autentica	9
Art. 20 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio	10

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.

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 CCI, 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, lettera 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. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i 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. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Amministrazioni dell'area si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- la partecipazione;
- la contrattazione integrativa;

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico per l'innovazione.

Art.3

La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, la propria delegazione

3. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale di cui all'art. 35 comma1, lettera a) e di cui all'art. 48 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 rendicontazione.

Art.4

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 F.L. 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL.

2. Ai sensi dell' art. 8, comma 6 del CCNL F.L. 2019-2021, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione, 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 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.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.5

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.6

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le Parti 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. 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.
2. 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, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua minima dell'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali o comunque eventuali ulteriori risorse previste nel piano annuale del fabbisogno formativo.
3. 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 definite in conferenza dei dirigenti all'inizio dell'anno contestualmente alla programmazione annuale del fabbisogno formativo dei dipendenti. In ogni caso deve essere consentito ad ogni dirigente la possibilità di consolidare la propria formazione professionale.

Art.7

Personale esonerato dallo sciopero

1. 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 individuati i dirigenti alla partita esonerati dal diritto di sciopero limitatamente alle seguenti funzioni:
 - adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 24 di ogni mese;
 - attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico;
 - adempimenti elettorali;
 - attività di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - altre attività che rientrano nei servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 8

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 del Sindaco, 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, nonché tenuto conto delle esperienze di direzione anche attinenti allo specifico incarico e con una valutazione comparativa secondo criteri predeterminati;
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, anche con rinvio agli atti di programmazione dell'ente.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art.9

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.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.10

Personale utilizzato in convenzione

1. 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 presente sezione 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 può stabilire che il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione, con le modalità che dovranno essere stabilite nella medesima convenzione.
3. L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita.
4. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso

tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, pari al 10% del valore economico della suddetta posizione.

5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.

Art.11 Ripartizione del fondo

1. Il fondo determinato annualmente dall'Amministrazione Comunale viene così ripartito:
 - a) 85 % destinato alla retribuzione di posizione
 - b) 15 % destinato alla retribuzione di risultato.
2. Tale ripartizione vale anche per gli anni successivi, salvo diversa negoziazione annuale ai sensi del comma 5 dell'articolo precedente.

Art.12 Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti in base al Sistema di valutazione della performance vigente tempo per tempo, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. L'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 in misura proporzionale per valore punto all'esito della valutazione e sulla base dei criteri stabiliti dal vigente Sistema di valutazione della performance.

Art.13 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 30 comma 5, 57 comma 2 lett. d) e 60 comma 3 del CCNL F.L.2016-2018, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 60 CCNL F.L. 2016-2018, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. L'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57 comma 2, lett. d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
3. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
4. Al/ai dirigenti/i che ha/hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota doppia rispetto al valore medio pro-capite dell'importo assegnato a tutti gli altri dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo.



Art.14
Incarichi dirigenziali ad interim

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 al regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi vigente tempo per tempo, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% 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 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile e della corruzione e della trasparenza la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della indennità di posizione del dirigente interessato.

Art. 15
Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che l'ente non ha risorse assegnate alle misure di sostegno di cui all'art. 26 del CCNL F.L. 2019-2021.
2. Le parti si impegnano a reperire eventuali risorse esterne attraverso bandi di finanziamento.

Art. 16
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:
 - o nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi inferiori a euro 5.000,00
 - o 10% della retribuzione di risultato per incentivi compresi fra 5.000,01 e 10.000,00
 - o 20% della retribuzione di risultato per incentivi compresi fra 10.000,01 e 20.000,00
 - o 30% della retribuzione di risultato per incentivi pari o superiori a 20.000,01.
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando il criterio di cassa. 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, in base al criterio di distribuzione in uso per l'indennità di risultato.

Art. 17
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 art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018.

2. Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari 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 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. 18

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell' art. 44 del CCNL F.L. 2019-2021:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari 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. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato art. 44 del CCNL F.L. 2019-2021, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

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. 19

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

3. 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.

4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 20

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

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

