



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (DIRIGENTI)
Triennio 2016 – 2018**

sottoscritto in data 22 marzo 2022

Sommario

TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI...pag..3	
Art.1 Campo di applicazione, tempi e procedure...	3
Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali.....	3
Art. 3 L'informazione.....	4
Art. 4 Il confronto.....	5
Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione.....	6
Art.6 La contrattazione integrativa decentrata.....	7
Art.7 Clausole di raffreddamento.....	8
Art.8 Autonomia negoziale.....	8
TITOLO II — DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI.....	9
Art.9 Orario di lavoro.....	9
Art.10 Formazione e aggiornamento dei dirigenti	9
Art.11 Personale esonerato dallo sciopero.....	10
Art. 12 Diritto all'incarico dirigenziale.....	10
Art.13 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale.....	10
TITOLO III — DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI.....	11
Art.14 Effetti dei nuovi trattamenti economici.....	11
Art.15 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.....	11
Art.16 Ripartizione del fondo.....	12
Art.17 Retribuzione di risultato.....	13
Art.18 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge.....	13
Art.19 Incarichi dirigenziali ad interim.....	14
Art. 20 Welfare integrativo.....	14
Art. 21 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi.....	15
Art. 22 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	15
Art. 23 Clausola di salvaguardia.....	16
Art. 24 Personale in distacco sindacale.....	16
TITOLO IV — DISPOSIZIONI FINALI	17
Art. 25 Controversie ed interpretazione autentica.....	17
Art. 26 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio.....	17

TITOLO 1— 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. 2016-2018 del 17/12/2020, 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 . 45 del CCNL F. L. 2016-2018.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCID, 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. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F L. 2016-2018 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, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

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.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali 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 finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:

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

Art. 3

L'informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data ai soggetti di cui all'Art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018 e nei tempi, nei modi atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 15 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

6. I soggetti sindacali di cui all'Art. 7 comma 2, del CCNL F.L. 2016-2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'Art.6 del CCNL F.L. 2016-2018, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate e, inoltre, i dati

sulle assenze di tutto il personale di cui all'Art. 29 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale)

Art. 4 **Il confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7 comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di gg. 10 dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Sono oggetto di confronto le materie indicate all' Art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 e precisamente:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità: nell'ambito della graduazione della posizione si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia Locale, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli Enti, secondo quanto previsto al comma 2 del richiamato Art. 44;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva

acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi - anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. Si stabilisce sin d'ora che, salvo non sia già costituito ed operante, l'Organismo dovrà essere costituito e tenere la prima riunione entro il mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

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

- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale, quale la modifica della macrostruttura dell'Ente;

- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;

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

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'Art. 29, commi 1 e 2 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

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

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

Art.6

La contrattazione integrativa decentrata

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

2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all'articolo 45 del CCNL F.L. 2016-2018:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018;

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'Art. 30 CCNL F.L. 2016-2018 commi 2,3,4,5;

c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 Art. 58 CCNL FL 2016-2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo Art. 31, alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;

I) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. Ai sensi dell' Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'Art. 7 comma 2 del medesimo CCNL 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 citato Art. 8 comma 2, la propria delegazione.

Art.7

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.8

Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'Art. 8, comma 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per la materia indicata all'Art.7 del presente CCDI.
2. Ai sensi dell'Art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2016-2018, 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. 2016-2018, 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.

TITOLO II — DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.9 Orario di lavoro e Ferie

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.

La presenza è attestata mediante almeno una timbratura giornaliera.

2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, 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. 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.

3. Si fa espresso richiamo a quanto previsto dall'art. 17 del CCNL F.L. 2016-2018

Art.10 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.

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 del 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente e almeno il 2% dei risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.

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 oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'Art. 44 del CCNL F.L 2016-2018.

Art.11

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 e Ragioneria, 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 e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
- Dirigenti della Direzione Segreteria Generale e Affari istituzionali e Dirigenti della Direzione Servizi, 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 pregiudicarne la continuità delle prestazioni;
- In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 12

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.

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.13

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. Per quanto altro si rinvia al regolamento di organizzazione, allo Statuto ed alle leggi vigenti.

TITOLO III — DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.14

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. 54 CCNL FL 2016-2018 (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio 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.15

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Ai sensi dell'Art. 56 del CCNL F.L. 2016-2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all' 1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art. 54 comma 4 del CCNL e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. 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.

4. 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.

5. 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 4, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art.16

Ripartizione del fondo

Per l'esercizio finanziario 2021 il fondo, determinato dall'amministrazione con Determina dirigenziale n 5225 del 10.12.2021 di euro 1.096.220,59 (al netto del recupero di euro 15.068,86 per l'applicazione del piano di quantificazione e recupero ex art. 4 D.L. 16/2014) viene così ripartito:

- a) la somma di euro 876.976,47 pari al 80% del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;
- b) la somma di euro 219.244,12 pari al 20 % del totale viene destinata alla retribuzione di risultato;

Art.17

Retribuzione di risultato

1. 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. L'Art. 45 CCNL F.L. 2016-2018 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'Art. 30 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, per correlazione diretta ovvero per collocazione in fasce di merito, in conformità all'attuale sistema di valutazione della performance giusta delibera di Giunta n 120/2015.
3. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, 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 30 %, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
4. La percentuale di cui al precedente comma 3, 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. 30 CCNL 2016-2018, correlando una quota delle risorse di cui all'Art. 57 comma 2, lett. d) al raggiungimento di uno o più obiettivi annuali, oggettivamente misurabili, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, secondo la disciplina di cui al successivo Art.18;
5. 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 dei commi 2 e 3 del presente articolo, è stabilita in misura del 60% dei dirigenti in servizio che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata, con arrotondamento all'unità superiore e, a parità di punteggio, al dirigente con maggiore anzianità di servizio nel ruolo.

Art.18

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 omnicomprensività 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 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) 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 dirigente/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.19

Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, ivi compresi i servizi di natura dirigenziale all'interno del Settore, i quali siano stati formalmente affidati 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 CCNL, 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 20% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Art. 20

Welfare integrativo

1. L'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018 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. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all' art.. 57 CCNL F.L.

2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2%, fermo restando quanto altro previsto dall' Art. 32 del medesimo CCNL.

Art. 21

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, compresi i compensi professionali degli avvocati e quelli per i dirigenti del servizio tributi, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:

- nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi inferiori a euro 20.000,00, al netto dei soli oneri riflessi;
- 80% della retribuzione di risultato per incentivi compresi da euro 20.001,00 a 40.000,00 al netto dei soli oneri riflessi;
- 60% della retribuzione di risultato per incentivi compresi da euro 40.001,00 a 60.000,00 al netto dei soli oneri riflessi;
- 50% della retribuzione di risultato per incentivi compresi da euro 60.001,00 a 80.000,00 al netto dei soli oneri riflessi;
- 10% della retribuzione di risultato per incentivi pari o superiori a euro 80.000,00 al netto dei soli oneri riflessi;

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. 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. 22

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'Art. 208, comma 4 lett. c) e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nella struttura di Polizia Locale, sono utilizzati in modo concorrente, e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; e fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalita assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina prevista;

c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 23

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 a 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 del presente CCDI, e definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90% 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. 24

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, in una percentuale pari al 80% 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. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, 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. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL F.L.2016-2018, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse 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.

5. 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.

6. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

TITOLO IV — DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25

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. 2016-2018.

Art. 26

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

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