

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PERIODO 2024-2026
PERSONALE DIRIGENTE
DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA**

Premesso che :

- a) In data 12/12/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale dirigente periodo 2024-2026 del Comune di Canosa di Puglia;
- b) Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 105 in data 20/12/2024 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli posti dai CCNL del Comparto Funzioni Locali, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge e con i vincoli del Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- c) La Giunta Comunale con deliberazione n. 265 in data 20/12/2024 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 23/12/2024, si è provveduto alla definizione della ripartizione delle risorse decentrate annualità economica 2024 tra:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Giulio Rutigliano (*Segretario generale*)

Dott. Simone Testa (*Dirigente del V Settore*)

Organizzazioni sindacali territoriali

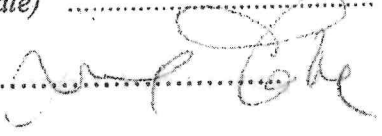
CGIL, CISL

Le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2024-2026 del personale dirigente del Comune di Canosa di Puglia, parte normativa.

Letto, confermato, sottoscritto.

Delegazione trattante di parte datoriale, nelle persone di

Dott. Giulio Rutigliano (*Segretario generale*) Giulio RUTIGLIANO Firmato digitalmente da Rutigliano Giulio
Data: 2024.12.23 12:51:58 +01'00'

Dott. Simone Testa (*Dirigente V Settore*)..... 

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL :

CISL GIANNINI GIUSEPPE 



Città di Canosa di Puglia

Provincia BAT



CCNL AREA FUNZIONI LOCALI

16.luglio.2024

triennio 2019-2021

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE DIRIGENTE/Area Funzioni Locali (AFL)

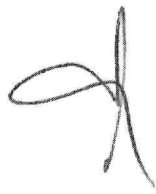
NORMATIVO – Triennale

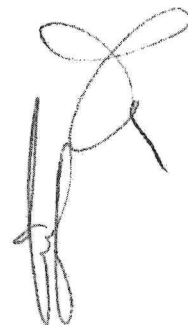
ECONOMICO - Annuale

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI	4
art.1 — Campo di applicazione, tempi e procedure	4
art.2 — Sistema delle relazioni sindacali	5
art.3 — l'informazione	6
art.4 — il confronto	7
art.5 — Organismo paritetico per l'innovazione	8
art.6 — la contrattazione integrativa decentrata	8
art.7 — Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	8
art.8 — Clausole di raffreddamento	9
art.9 — Autonomia negoziale	9
art.10 — Diritti sindacali	9
TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI	10
Art.11 — Orario di lavoro	10
Art.12 — Periodo di prova	10
art.13 Lavoro agile	10
Art.14 — Contratto individuale di lavoro agile	10
art.15 — Patrocinio legale	11
art.16 — Coperture Assicurative	11
art.17 — Formazione e aggiornamento dei dirigenti	11
Art 18 — Congedi per la formazione	12
Art 19 — Diritto al congedo ordinario per il recupero psico-fisico (ferie)	12
art.20 — Personale esonerato dallo sciopero	13
art.21 — Incarico di direzione di Unità Organizzativa di Massimo Livello (Area/Settore)	13
art.22 — Procedure per il conferimento dell'incarico di direzione di Unità Organizzativa di Massimo Livello (Area/Settore)	13
art.23 — Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato	14
TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI	14
art.24 — Effetti dei nuovi trattamenti economici	14
art.25 — Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	14
art.26 — Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	14
art.27 — Ripartizione del fondo	15
art.28 — Retribuzione di risultato	15
art.29 — Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato	15
art.30 — Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici	15
art.31 — Personale utilizzato in convenzione	16
art.32 — Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge	16
art.33 — Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	16
Art. 34 — Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	17

Art.35 — Welfare integrativo.....	17
Art. 36 — Differenziazione della retribuzione di posizione.....	17
art.37 — Clausola di salvaguardia.....	17
art.38 — Personale in distacco sindacale.....	17
art.39 — Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	18
TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI.....	18
art.40 — Controversie ed interpretazione autentica.....	18
art.41 — Revisione.....	18
art.42 — Disposizioni transitorie, finali e di rinvio.....	18






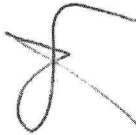


TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

art.1 – Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto integrativo decentrato (C.D.I. o CDI), sottoscritto ai sensi del CCNL A.F.L. 2019-2021 del 16/07/2024, artt.7 e 8, si applica a tutto il Personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato e comandato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa, salva ultrattività prevista ordinariamente. Disciplina le materie di cui all'art.35 del CCNL A.F.L. 2019-2021 per la parte economica.
3. Il presente CDI conserva la sua efficacia fino allastipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - nuovo CCNL;
 - espressa richiesta di parte datoriale o sindacale 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 A.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. La Parte sindacale potrà in ogni caso m o t i v a t a m e n t e richiedere altri incontri p e r iscritto indirizzata all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione Trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

5. le materie indicate dall'art.35 del CCNL A.F.L. 2019-2021 sono:
 - 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 collettivonazionale 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;
2. Le materie a cui si applica l'art.8 comma 5 A.F.L. CCNL 2019-2021 sono quelle di cui al comma 5, lett. f) e j).
3. Le materie a cui si applica l'art.8, comma 6 CCNL A.F.L. 2019-2021, sono quelle di cui al comma 5 lett.a) b) c) d) e), g), h), i).

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 in genere, ai Segretari Comunali o ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, in base alle leggi e ai contratti collettivi,
 - della peculiarità delle relative funzioni,
 - che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti,
 - 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'Area 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 lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, 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 ed 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. La fattispecie non si applica all'Ente non essendovi dotazione organica pari o superiore a 6 unità in posizione dirigenziale.

art.6 — la contrattazione integrativa decentrata

4. A norma dell'art.7 del CCNL A.F.L. 2019-2021 la contrattazione collettiva integrativa, fatta eccezione per i segretari comunali e provinciali, si svolge ad un unico livello pressoché ~~ed~~ 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 7.
5. 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 dei CCNL della pre-esistente Area II.
6. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente della Delegazione Trattante, 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.

art.7 — Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. A norma dell'art 8 CCNL A.F.L. 2019-2021 il contratto collettivo integrativo ha durata triennale con eccezione delle materie di cui all'art.35 comma 1, lett a) che sono negoziate con cadenza annuale, salva l'ultrattività fino alla conclusione delle negoziazioni.
2. 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.
3. 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 Revisione,

competente ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001, art.40-bis, comma 1. 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.

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 A.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 CDI, 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 al D. Lgs. n. 165/2001, art.40, comma 3-ter, è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

art.10 — Diritti sindacali

1. 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.

2. L'Amministrazione fornisce i locali idonei per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e/o s'impegna, qualora non fossero disponibili spazi dell'Ente, ad individuare altri ambienti idonei, convenzionandosi con altri enti o a proprie spese.

Saranno messe a disposizione per la comunicazione sindacale apposite bacheche in luoghi di facile accesso e consultazione al Personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse strettamente

sindacale e lavorativo, favorendo, ove possibile, l'utilizzo di sistemi informativi.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.11 — Orario di lavoro

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

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.

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.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL A.F.L. 2019-2021.

art.13 Lavoro agile

Ai sensi dell'art.11 del CCNL A.F.L. 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.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato 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 degli idonei e adeguati ambienti messi a disposizione dall'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.

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.

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 degli ambienti aziendali, in conformità alle disposizioni di cui all'art.23 della L. 81/2017 per il lavoro in presenza.

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.

Il processo di regolamentazione del lavoro agile – in ogni caso – deve essere concluso entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto Decentrato.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt.11 e 12 del CCNL A.F.L. 2019-2021.

Art.14 — Contratto individuale di lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stipulato per iscritto un accordo individuale ai sensi dell'art.12 del CCNL A.F.L. 2019/2021.

Lo schema di accordo di lavoro agile - che deve contenere gli elementi essenziali indicati nell'art.12 del A.F.L. CCNL 2019/2021 e, nel caso non sia stato approvato specifico regolamento, deve contenere anche la componente regolamentare - è oggetto di contrattazione tra l'Ente e le organizzazioni sindacali.

Gli accordi di cui al presente articolo dovranno essere conclusi per scritto entro un mese dalla richiesta del Dirigente.

art.15 — Patrocinio legale¹

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui al CCNL AFL 2019-2021 — 16.luglio.2024. art.13.

La fattispecie di cui al citato art.13 va intesa ed applicata per questo Comune di Canosa di Puglia nel senso

- che l'iniziativa nell'assicurare la difesa del Dirigente o del Segretario Generale può avvenire d'ufficio o su segnalazione dell'interessato. Alla segnalazione dell'interessato è parificata comunicazione che pervenga dall'Autorità Giudiziaria all'Ente;
- che, nel momento in cui l'interessato abbia comunicato il proprio gradimento al Legale individuato dall'Amministrazione, tutte le spese sono a carico dell'Ente fin dal principio, salva la ripetizione in caso di condanna definitiva. La comunicazione di gradimento deve pervenire nel termine di giorni quindici dalla notificazione della decisione dell'Ente. Scaduto detto termine, il gradimento si intende rigettato;
- che il termine perentorio di giorni QUINDICI di cui al comma 2 è strumentale esclusivamente all'assunzione da parte dell'Ente fin dal principio dell'onere di tutte le spese della difesa in giudizio del Dirigente o Segretario Comunale come da disciplina del comma 1 e non incide sulla piena rimborsabilità delle spese all'interessato, con la stessa estensione ora indicata, anche in assenza di comunicazione da parte di questo;
- la forbice di riferimento per la quantificazione dei rimborsi al Legale nominato dal Dirigente o dal Segretario Comunale è posta tra i minimi e i medi dei parametri ministeriali forensi, da assoggettare a verifica di congruità.

art.16 — Coperture Assicurative

L'Ente stipula, se consentito dalle disponibilità di bilancio e senza incidere sulla realizzazione degli obiettivi di mandato, apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti e del Segretario se necessitati 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.

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.

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

A norma dell'art. 30 CCNL A.F.L. 2019-2021, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e

¹ CCNL—AFL 16.luglio.2024, art.24 "Patrocinio legale" — «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, del dirigente amministrativo tecnico e professionale 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. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, il dirigente amministrativo tecnico e professionale e il segretario, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.

3. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che, comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. Le amministrazioni possono concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.

4. Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

5. L'amministrazione dovrà esigere dal dirigente, dal dirigente amministrativo tecnico e professionale o il segretario eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dallo stesso per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

6. Per i segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza; analoga disciplina trova applicazione nelle ipotesi in cui il Ministero dell'Interno o altra amministrazione si avvalga dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e 19, comma 5, del DPR n.465/1997.

7. Il presente articolo disciplina e sostituisce l'art. 12 CCNL del 12.2.2002 per i Dirigenti, gli artt. 82 e 104 del CCNL del 17.12.2020 rispettivamente per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e per Segretari »

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. 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. 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 A.F.L. 2019-2021.

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 A.F.L. 2016-2018 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua del 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 A.F.L. 2019-2021.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.25 del CCNL A.F.L. 2019-2021.

Art 18 — Congedi per la formazione

I congedi per la formazione dei dirigenti e del Segretario disciplinati dalla Legge n.53/2000, art.5, sono sempre concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

A norma dell'art.32 del CCNL A.F.L. 2019-2021, ai Dirigenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la questo Ente, 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.

Al personale, durante il periodo di congedo, si applica la Legge n.53/2000, art.5, comma 3.

Art 19 — Diritto al congedo ordinario per il recupero psico-fisico (ferie)

Il congedo ordinario va utilizzato per il riposo finalizzato al recupero psico-fisico. È un diritto irrinunciabile. Il congedo ordinario non fruito è monetizzabile a' termini di Legge.

Costituisce specifica responsabilità del Dirigente, dei Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e del Segretario Generale programmare e organizzare i propri congedi ordinari 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 dei congedi ordinari 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 Comunale.

Nel caso in cui l'Amministrazione, in persona del Sindaco per il Segretario Comunale o del Segretario Comunale per i Dirigenti, verifichi l'inconciliabilità del congedo ordinario con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta mediante i canali digitali a disposizione, il S.I.P.D.C. in primis.

In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno dell'intero periodo di congedo ordinario spettante, questo dovrà essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine del secondo anno successivo. Spirato tale termine, si procede alla monetizzazione nell'accordo delle Parti o alla fruizione coatta.

Il congedo ordinario maturato e non goduto per esigenze di servizio è monetizzabile anche 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 del Settore FINANZIARIO, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 15 e il 27 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 dell'Area Segreteria Generale e Affari istituzionali;
- Dirigenti dei Servizi ELETTORALI, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
- Dirigenti Comandanti la 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.21 — Incarico di direzione di Unità Organizzativa di Massimo Livello (Area/Settore)

L'incarico di direzione di Unità Organizzativa di Massimo Livello (Area/Settore) è conferito, con decreto 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. Nel conferimento degli incarichi di Direzione, l'Ente si attiene al principio generale della rotazione degli stessi, se consentito dalla consistenza numerica e professionale/specialistica della dotazione dirigenziale, 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 n.208/2015.

Nel rispetto della vigente legislazione, il decreto di conferimento 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.

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 di direzione di Unità Organizzativa di Massimo Livello (Area/Settore)

Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi di Direzione, 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.

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.

Al momento in cui si verifica la vacanza di un posto di Direzione, il Sindaco procede all'emanazione di un interpellato 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, il Sindaco provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia;

Il Sindaco 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 Comunale, secondo quanto previsto nella regolamentazione comunale.

art.23 — Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

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.

Si trova la disciplina della correlazione dell'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.

TITOLO III — DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

art.24 — Effetti dei nuovi trattamenti economici

Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art.36 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.

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 A.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.

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. 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.

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 A.F.L. 2019-2021, da calcolarsi

sul monte salarii 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. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n.234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL A.F.L. 17.12.2020, sono incrementate dello 0,22% del monte salarii 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. _____ del _____ in euro _____, viene così ripartito:

- la somma di euro pari al 35% del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;
- la somma di euro pari al 15% del totale viene destinata alla retribuzione di risultato.

art.28 — Retribuzione di risultato

1. A norma dell'art.57 del CCNL A.F.L. 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 etc...) verrà ripartito in quote direttamente proporzionali al valore della retribuzione di posizione in godimento, tra tutti i Dirigenti che ne hanno diritto. Ciascuna quota sarà attribuita per intero o in misura ridotta sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti e nel rispetto dei criteri di assegnazione, 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

art.29 — Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

Con il presente CDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun Dirigente, è determinato, all'esito della valutazione:

- a. _____ per valore punto, in diretta proporzione rispetto alla valutazione attribuita dall'Organo di Valutazione (Odv) in base allo S.Mi.Va.P. che deve tener conto necessariamente della premialità/penalizzazione per il rispetto dei tempi medi di pagamento.

Il numero dei Dirigenti in servizio nell'Ente non è superiore a 5, per cui, ai sensi dell'art.23 comma 7 del CCNL A.F.L. 2019-2021 non trova applicazione il meccanismo di differenziazione ivi previsto.)

art.30 — Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

Per lo svolgimento di incarichi di Direzione di Unità Organizzativa di Massima Dimensione temporaneamente priva di titolare, affidati ai Dirigenti o al Segretario Comunale in virtù del sistema automatico di sostituzione o di specifico decreto del Sindaco, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo quanto previsto all'art.58 comma 1 del CCNL A.F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CDI, viene determinato come segue:

per i primi sette giorni naturali e consecutivi:	nessun importo;
dall'ottavo al ventesimo	20%;
dal ventiduesimo al quarantaduesimo	25%;
oltre il quarantaduesimo	30%.

del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Direzione vacante.

Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nelle stesse percentuali di cui sopra della retribuzione di posizione prevista per ciascuna Direzione vacante, secondo quanto dispone la Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro.

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

¹ Nota metodologica per il calcolo della quota proporzionale, fondo destinato al risultato (calcolato come al comma 1) = €. 500.000 totale retribuzioni di posizione in godimento = €. 100.000 — Valore fondo/valore totale posizioni : euro 100.000/euro 500.000 = 0,20 (20%) Posizione A 45.000 Risultato = 9.000 (45.000*20%) — Posizione B 30.000 Risultato = 6.000 (30.000*20%).

all'art.35 comma 1 del CCNL A.F.L. 2019-2021, un importo che, con il presente CDI, viene determinato, per ciascuno degli incarichi, nella misura del 15% del valore economico della retribuzione di posizione più bassa corrisposta per la Direzione di Unità Organizzativa di Massima Dimensione, fino al limite insuperabile del 30% della retribuzione di posizione più alta corrisposta per la Direzione di Unità Organizzativa di Massima Dimensione.

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

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.

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.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniscoprensività del trattamento economico dei Dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla Direzione di Unità Organizzativa di Massimo Livello 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.

li tutto nei limiti di Legge e secondo la regolamentazione comunale specifica.

art.33 — Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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.

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 gli incentivi per i dirigenti del servizio tributi e quelli per le funzioni tecniche nonché i compensi per gli Avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione del 30% del valore degli incentivi.

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. 34 — Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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, è destinata, in modo concorrente e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:
— 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.35 — Welfare integrativo

1. 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:

- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono rinviati alla contrattazione 2025, se compatibili con le risorse di bilancio.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio al CCNL A.F.L. 2019-2021, art.20.

Art. 36 — Differenziazione della retribuzione di posizione

Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art.37, comma 6 CCNL A.F.L. 2019-2021, 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 A.F.L. 2019-2021).

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).

La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art.57 del CCNL A.F.L. 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 di Direzione con valore economico diverso da quella 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 previsto dall'art.31 del CCNL A.F.L. 17/12/2020 (Clausola di salvaguardia).

art.37 — Clausola di salvaguardia

1. L'art.31 comma 1 del CCNL A.F.L. 2016-2018 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico di Direzione 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% 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 A.F.L. 2016-2018.

3. Ai sensi del comma 6 dell' art.31 CCNL A.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.38 — Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art.61 del CCNL A.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% 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.

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.

Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL A.F.L. 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.

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

art.39 — Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Le Parti concordemente si riportano alle linee di indirizzo generali applicate nell'Ente.

TITOLO IV — DISPOSIZIONI FINALI

art.40 — 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 A.F.L. 2019-2021.

art.41 — 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.D.I. e, 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.42 — Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

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