



COMUNE DI NAPOLI

Area Risorse Umane

Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali

Contratto Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Napoli 2024/2026.

PREMESSO che in data 19 dicembre c.a. veniva siglata l'ipotesi di CCDI di parte normativa per il triennio 2024-2026 e di parte economica, avente ad oggetto la destinazione delle risorse a valere sul Fondo 2024;

VISTA la positiva certificazione resa dal Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, nonché dell'art. 40 bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, di cui al verbale del 23/12/2024, acquisito al protocollo generale dell'Ente nella medesima data con PG/2024/1110551;

DATO ATTO che la Giunta Comunale, con deliberazione n° 627 del 30/12/2024, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, Direttore Generale, dott. Pasquale Granata, alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI di parte normativa per il triennio 2024-2026 e di parte economica, avente ad oggetto la destinazione delle risorse a valere sul Fondo 2024.

Oggi, 30 (trenta) del mese di dicembre dell'anno 2024 (duemilaventiquattro), a Napoli, presso la sede di Palazzo San Giacomo, ha avuto luogo l'incontro

Tra

- l'Amministrazione del Comune di Napoli, rappresentata per la parte datoriale da:
dott. Pasquale Granata, Direttore Generale;
- i rappresentati delle seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali:
 - CGIL FP
 - CISL FP
 - UIL FPL
 - FEDIRETS (FEDIR E DIRETS).

Le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2024-2026 e di parte economica, avente ad oggetto la destinazione delle risorse a valere sul Fondo 2024.

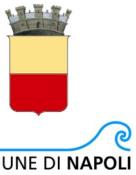
PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

Il Presidente

dott. Pasquale Granata F.to

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP F.to



COMUNE DI NAPOLI

Area Risorse Umane

Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali

CISL FP F.to

UIL FPL F.to

FEDIRETS F.to



COMUNE DI NAPOLI
AREA FUNZIONI LOCALI
DIRIGENTI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2024-2026

- Parte Normativa -

Destinazione risorse 2024

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 - Campo di applicazione, tempi e procedure
- Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 – Diritti sindacali

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

- Art. 4 - Orario di lavoro
- Art. 5 - Periodo di prova
- Art. 6 - Lavoro agile
- Art. 7 - Patrocinio legale
- Art. 8 - Coperture assicurative
- Art. 9 - Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art. 10 - Ferie
- Art. 11 - Personale esonerato dallo sciopero. Servizi minimi essenziali
- Art. 12 - Diritto all’incarico dirigenziale

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 13 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 14 - Criteri per l’attribuzione della retribuzione di risultato
- Art. 15 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
- Art. 16 - Conferimento di ulteriori incarichi di struttura
- Art. 17 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 18 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo
- Art. 19 - Differenziazione della retribuzione di posizione
- Art. 20 - Clausola di salvaguardia
- Art. 21 - Personale in distacco sindacale
- Art. 22 - Criteri per l’attribuzione dei compensi professionali degli avvocati

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 23 - Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

TITOLO V – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2024

Art. 24 – Destinazione delle risorse anno 2024

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, TEMPI E PROCEDURE

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2019-2021 del 16/07/2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Napoli.
2. Il presente contratto ha durata triennale per la parte normativa, mentre la parte economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato.
3. L'applicazione del presente contratto è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato annualmente costituito con determinazione del dirigente competente.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
5. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2019-2021 possono essere negoziate con cadenza annuale.
6. Le Parti si impegnano, con cadenza annuale, a verificare lo stato di attuazione del contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

ART. 2 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. A norma dell'art. 3 del CCNL 2019- 2021 del 16/07/2024 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, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di accordi 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 del 16/07/2024.

ART. 3 - DIRITTI SINDACALI

1. I dirigenti destinatari del CCNL 2019-2021 del 16/07/2024 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.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

ART. 4 - ORARIO DI LAVORO

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.
2. Ai dirigenti viene attribuito un buono pasto, il cui valore è pari a quello riconosciuto ai dipendenti dell'area non dirigenti, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, prolungata anche nelle ore pomeridiane. Ai fini della corresponsione del buono pasto, i dirigenti fanno rilevare la presenza in servizio con almeno una registrazione del badge nelle ore post-meridiane.
3. Sono parificate, in via convenzionale, all'effettiva presenza in servizio:
 - la partecipazione a corsi di formazione ai quali i dirigenti sono avviati in attuazione di programmi dell'Ente ovvero ai corsi di aggiornamento contrattuale imposti;
 - i servizi esterni e/o trasferte per ragioni di servizio;
 - la fruizione di permessi connessi a convocazioni dell'Autorità Giudiziaria per questioni che attengano alle proprie funzioni, purché non relative a motivi personali di giustizia.

ART. 5 - PERIODO DI PROVA

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.

2. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il personale si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL 2019-21 del 16/07/2024.

ART. 6 – LAVORO AGILE

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019/2021 del 16/07/2024, viene assicurata a tutti i Dirigenti la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante lavoro agile, al fine di promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. I dirigenti assicurano la propria prestazione lavorativa in presenza in via prevalente, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, alle caratteristiche e contenuti dell'incarico svolto, alle esigenze di una corretta gestione e coordinamento delle risorse umane assegnate.
3. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata nel PIAO e in apposita regolamentazione interna con accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza vincoli di orario o luogo di lavoro, nell'ambito del principio di autonomia gestionale e organizzativa propria del dirigente.
4. Lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituiti 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.
5. Al Dirigente in lavoro agile è riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni e malattie professionali connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 23 della L. 81/2017 di lavoro in presenza.
6. L'Amministrazione, su richiesta di parte sindacale, apre il confronto di cui all'art. 34, comma 1, lett. g) con le rappresentanze sindacali al fine di definire i criteri generali delle modalità attuative, dei processi e delle attività di lavoro nonché quelli di priorità per l'accesso allo stesso.
7. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt.11 e 12 del CCNL 2019-21 del 16/07/2024.

ART. 7 - PATROCINIO LEGALE

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

ART. 8 - COPERTURE ASSICURATIVE

1. L'Ente garantisce la regolarità nell'applicazione della disciplina sulle coperture assicurative di cui all'art. 25 del CCNL 2019-21 con appositi stanziamenti.

ART. 9 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21 del 16/07/2024, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le Parti, inoltre, riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa, conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art.30 e sono attivate con le modalità di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL 2019-21 del 16/07/2024.
4. 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 stanziate dall'Amministrazione, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL 2019-2021 del 16/07/2024.

5. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 2019-21 del 16/07/2024.

ART. 10 – FERIE

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente e del segretario programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
2. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di comunicazione al Responsabile dell'Area o, in mancanza, al Direttore Generale al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente.
3. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale o attraverso l'utilizzo del protocollo informatico dell'Ente.
4. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

ART. 11 - PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO. SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali (Accordo collettivo nazionale del 07.05.2002) sono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero, considerato che la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

- Dirigenti dell'Area Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti relativi ai mandati di pagamento degli stipendi solo in caso di coincidenza con il giorno di chiusura delle operazioni;
 - 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;
 - Tutti i dirigenti nominati nel COC in caso di calamità naturale.
 - Dirigenti della Direzione Segreteria Generale, con riguardo agli adempimenti elettorali;
 - Comandante PL e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - Dirigenti dell'Area Cultura, con riguardo alla tutela e vigilanza dei beni culturali propri dell'amministrazione, nonché della pubblica fruizione dei musei, istituti e luoghi della cultura;
 - 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, quali servizi di Stato Civile, Servizi Cimiteriali, Viabilità;
2. 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 hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, su proposta del Direttore Generale, sentiti gli Assessori competenti, 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 dirigenziali, gli Enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti, anche con riferimento a quanto previsto per i dirigenti delle Avvocature Civiche e della Polizia Locale dall'Art.1, comma 221, della legge 208/2015, fermo restando i casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.
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.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

ART. 13 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Le risorse finanziarie annualmente stanziate nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato secondo quanto indicato dalla contrattazione collettiva nazionale ex art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018 e ss.mm.ii.
2. 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 il 15% delle stesse, in una prospettiva che tenda nel triennio di validità contrattuale ad incrementare gradualmente tale percentuale contestualmente ad una revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente.
3. 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 2, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

ART. 14 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le valutazioni dei Dirigenti saranno espresse secondo una scala numerica da 1 a 100.
2. I punteggi massimi attribuibili per ciascun fattore dovranno rispecchiare i rapporti percentuali indicati nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance per ciascun fattore di valutazione.
3. Tutti gli obiettivi sono associati a indicatori che misurano il raggiungimento dei risultati attesi.
4. In fase di consuntivo, si procede alla somma dei punteggi dei singoli risultati effettivamente raggiunti e si ottiene, per ciascun parametro, la quota di risultato conseguito.
5. Ogni valore di risultato conseguito può essere confrontato col corrispettivo valore di risultato atteso.
6. La somma dei risultati conseguiti fornisce la percentuale di performance conseguita dal singolo dirigente.

7. A ciascun dirigente di Servizio, di Unità Organizzativa Autonoma e di staff è assegnata una retribuzione massima di risultato potenziale fino al 15% della rispettiva retribuzione di posizione, eventualmente incrementata di una quota calcolata in proporzione al peso assegnato alla rispettiva struttura in applicazione del sistema di graduazione vigente, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. Il premio di risultato effettivamente spettante è determinato dalla valutazione conseguita rapportata alla retribuzione massima potenziale definita come sopra e ai mesi di mantenimento dell'incarico, con arrotondamento in difetto o in eccesso fissato al 15° giorno del mese.

Ai dirigenti individuati quali Responsabili di Area/Direttori di Municipalità è assegnata una retribuzione massima di risultato potenziale fino al 20% della rispettiva retribuzione di posizione, eventualmente incrementata di una quota calcolata in proporzione al peso assegnato alla rispettiva struttura in applicazione del sistema di graduazione vigente. Il premio di risultato effettivamente spettante è determinato dalla valutazione conseguita rapportata alla retribuzione massima potenziale definita come sopra, e ai mesi di mantenimento dell'incarico, con arrotondamento in difetto o in eccesso fissato al 15° giorno del mese.

La quota di differenziale eventualmente in godimento per effetto dell'applicazione della clausola di salvaguardia non concorre a determinare la base di calcolo della retribuzione massima potenziale.

La valutazione deve essere in ogni caso comprensiva delle componenti soggettiva (comportamento organizzativo) ed oggettiva (obiettivi). Per gli incarichi di durata inferiore all'anno, anche se cessati anteriormente all'assegnazione degli obiettivi, la valutazione della componente oggettiva (obiettivi) è quella conseguita dalla struttura di riferimento. Nei casi di neutralizzazione di una o di tutte le componenti oggettive si applica il seguente principio: il punteggio di una componente oggettiva neutralizzata può essere trasferito solo su un'altra componente oggettiva, secondo il criterio: obiettivi specifici - obiettivi di ente - obiettivi gestionali e viceversa. In caso di neutralizzazione di tutte le componenti oggettive, si ha diritto alla sola quota relativa al comportamento organizzativo.

8. In applicazione dell'art. 57 del CCNL 2016-2018 del 17/12/2020, 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.

9. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che eventuali incrementi o riduzioni del fondo della retribuzione di posizione e di risultato, che dovessero conseguire

all'applicazione di disposizioni legislative o contrattuali sopravvenute, saranno ripartiti proporzionalmente tra la quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione e quella destinata alla retribuzione di risultato, secondo quanto definito in sede di CCDI di destinazione annuale delle risorse decentrate.

ART. 15 – DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021 del 16/07/2024, 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. In sede di contrattazione per la destinazione annuale delle risorse del Fondo, previa verifica della consistenza e disponibilità dello stesso, è possibile prevedere che al 10% dei dirigenti che hanno conseguito la valutazione più elevata in base al Sistema di Valutazione delle performance adottato dall'Ente, sia attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale, previa verifica della consistenza e disponibilità dello stesso, è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato 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.
4. La retribuzione di risultato di cui ai commi 2 e 3, sarà assegnata, in esito alla procedura di valutazione e ripartita secondo i criteri di cui al precedente art. 14.

ART. 16 - CONFERIMENTO DI ULTERIORI INCARICHI DI STRUTTURA

1. Per lo svolgimento di incarichi per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente assegnati con decreto sindacale, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, un importo

che viene determinato nella misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. La retribuzione di posizione del dirigente Responsabile di Area che, per ragioni organizzative mantiene anche la diretta responsabilità di una struttura organizzativa di livello inferiore ricomprese nella sua area di responsabilità, in base all'incarico conferito, è considerata esaustiva anche delle predette responsabilità e non comporta l'attribuzione di compensi ulteriori. Ove tale responsabilità si estenda a più di una struttura organizzativa di livello inferiore, quella/e ulteriore/i alla prima sarà/saranno remunerata/e a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, con un importo determinato nella misura del 20% del valore economico della posizione vacante ricoperta. Nel caso incarichi *ad interim* plurimi la percentuale del 20% è calcolato sulla indennità di posizione della struttura con la graduazione più elevata.

3. Sono, altresì, retribuiti gli incarichi *ad interim* attribuiti al Responsabile di Area/Direttore di Municipalità, in caso di incarico di posizione dirigenziale non ricompresa nell'Area medesima, nonché gli incarichi di direzione di Unità di progetto.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono retribuiti ove superino la durata di 30 giorni, in proporzione al periodo di copertura, a decorrere dal primo giorno di assegnazione.

ART. 17 - INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n.165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

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. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 e sono, al netto delle spese sostenute dall'Ente, integralmente destinate a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

ART. 18 – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti convengono che l’Ente potrà destinare alla definizione del piano di welfare integrativo una quota nell’ambito della contrattazione per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, in misura annualmente definita.
2. Nell’ambito delle risorse così destinate, ogni Dirigente potrà godere della somma spettante nel limite dei servizi specificamente individuati con apposito Piano dell’Ente.
3. Le Parti del presente contratto si riservano al momento della sottoscrizione del presenta accordo, di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra a successivi congiunti approfondimenti, anche in ordine alle risorse da destinare.

ART. 19 - DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Nell’ambito dei valori minimo e massimo di cui all’art. 37, comma 6 CCNL 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 2019-2021).
2. Ai fini della differenziazione di cui al comma 1, l’Ente effettua la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell’ambito della propria struttura organizzativa, sulla base del sistema di graduazione vigente, approvato dal Direttore Generale.
3. La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all’art. 57 del CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione e della graduazione assegnata a ciascuna struttura. Essa è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell’organizzazione o dei criteri di pesatura - e conseguente revisione del valore economico attribuito.
4. La pesatura delle posizioni dirigenziali è effettuata dal Direttore Generale in applicazione del Sistema di pesatura vigente.

La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa.

L’attribuzione della retribuzione di posizione avverrà, nell’ambito della relativa fascia retributiva di riferimento, sulla base del punteggio conseguito in fase di pesatura.

5. Le fasce retributive di cui al precedente punto potranno essere modificate a seguito di modifica in aumento o in diminuzione del numero delle posizioni dirigenziali previste nella macrostruttura, in caso di variazioni della consistenza del fondo, previo confronto ai sensi dell’art. 34, comma 1 lett. a) o di incrementi previsti dal CCNL.
6. Una maggiorazione della retribuzione di posizione può essere determinata dal Direttore Generale per alcune strutture considerate particolarmente strategiche per l’Ente in sede di pesatura.
7. Le parti si danno atto e concordano sulla necessità di revisionare, entro il primo trimestre del 2025 il vigente sistema di graduazione al fine di attualizzarlo alle modifiche organizzative medio tempore intervenute e agli incarichi successivamente conferiti e non contemplati nel sistema di pesatura.

ART. 20 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. 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’Amministrazione, 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 da 2 a 6.
2. Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 70% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l’incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell’incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l’incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall’anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L’onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell’ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di

risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incipienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. La presente disciplina si applica esclusivamente in presenza di processi di riorganizzazione.

ART. 21 – PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell’art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCDI viene fissato in una percentuale pari al 70% delle voci retributive consecutive 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 mensilmente, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all’interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo, si rimanda all’art. 44 CCNL 2019 – 2021 del 16/07/2024.

ART. 22 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI

1. L’erogazione dei compensi professionali dei dirigenti avvocati è disciplinata dalla regolamentazione interna adottata con le deliberazioni di G.C. n. 794 del 06/11/2014 e n. 449 del 17/06/2013 e ss.mm.ii.

2. La correlazione tra i predetti compensi e l’indennità di risultato resta disciplinata secondo le seguenti modalità:

- retribuzione massima di risultato potenziale fino al 7,5% della rispettiva retribuzione di posizione per i dirigenti di Servizio;

- retribuzione massima di risultato potenziale fino al 10% della rispettiva retribuzione di posizione per l'Avvocato Generale.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 23 – 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 clausole contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto e non incompatibili con esso, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

TITOLO V – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2024

ART. 24 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2024

In applicazione dei CCNL vigenti del personale dell'Area Funzioni Locali della Dirigenza e delle norme che disciplinano la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata, il Responsabile dell'Area risorse Umane con determinazione dirigenziale n. 62 del 6/12/2024 -IG/2024/3021, ha provveduto alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (in seguito *Fondo*) per l'anno 2024.

Il Fondo per il personale Dirigente Area Funzioni Locali per l'anno 2024 risulta costituito per un importo pari a euro 5.857.849,20. Al netto dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 57, comma2, lett.b CCNL 2016/2018), le risorse destinabili alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti ammontano ad euro 5.721.407,68.

In applicazione delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e dei criteri generali disciplinati ai titoli precedenti, l'utilizzo delle risorse per il salario accessorio della dirigenza è definito come segue.

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTA- TO 2024	85%	15%
5.721.407,68	4.863.196,53	858.211,15

In applicazione dell'art. 57 del CCNL 2016-2018 del 17/12/2020, le risorse destinate a retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nel corso dell'esercizio incrementano per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

Tali risorse finanziano, in via prioritaria, il risultato per gli incarichi *ad interim*, e a seguire, la retribuzione del risultato correlato all'incarico principale ricoperto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nell'anno 2025 si esaminerà l'incarico di Vice Segretario Generale aggiunto previsto dal Regolamento di organizzazione sia ai fini della retribuzione di posizione e sia ai fini della retribuzione di risultato.