

**COMUNE DI BARI**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI  
BARI**

*2024 -2026 parte normativa*

*2024 parte economica*

Il giorno 17 dicembre 2024 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Bari, l'incontro tra la delegazione di parte pubblica, le RSA e le Organizzazioni sindacali rappresentative dell'Area Funzioni Locali.

Al termine della riunione, alle ore 13.50, le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2024/2026 – economico 2024.

***Per la Delegazione di Parte pubblica:***

Presidente DIRETTORE GENERALE avv. D. Pellegrino

Componente DIRETTORE RIPARTIZIONE PERSONALE avv. P. Nardulli

Componente DIRETTORE RIPARTIZIONE SERVIZIO FINANZIARIO dott. G. Ninni (assente)

***Per le Organizzazioni Sindacali:***

FEDIRETS dott. Antonio Cito

CISL FP dott. Francesco Saverio Di Ridolfo

FP CGIL .....

UIL FPL .....

Rappresentanza Sindacale Aziendale:

dott. Umberto Ravallese

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| <b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....  | 4  |
| Art. 1 - Oggetto e obiettivi.....  | 4  |
| Art. 2 - Ambito di applicazione.....   | 4  |
| Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....  | 4  |
| Art. 4 - Clausole di raffreddamento e interpretazione del contratto .....  | 4  |
| Art. 5 – Monitoraggio e verifiche .....  | 5  |
| <b>TITOLO II – DIRITTI E LIBERTA’ SINDACALI</b> .....  | 6  |
| Art.6 – Prerogative e agibilità sindacali .....  | 6  |
| Art. 7 – Assemblee.....  | 6  |
| Art. 8 - Libertà sindacali.....  | 6  |
| <b>TITOLO III - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</b> .....  | 7  |
| Art. 9 - Relazioni sindacali.....  | 7  |
| Art. 10 - Norma di rinvio .....  | 8  |
| <b>TITOLO IV – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO – anno 2024.....</b>   | 9  |
| Art. 11 - Criteri per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e relativo utilizzo. ....  | 9  |
| Art. 12 - Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con atto dirigenziale ed è composto dalle risorse decentrate stabili e dalle risorse variabili indicate dal CCNL vigente. .... | 9  |
| Art. 13 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.....   | 9  |
| Art. 14 – Retribuzione di risultato. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.....   | 10 |
| Art.15 – Onnicomprensività del trattamento economico.....  | 11 |
| Art. 16 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi .....  | 11 |
| Art. 17 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all’utilizzo di risorse da specifiche disposizioni di legge.....   | 12 |
| <b>TITOLO V – ALTRE DISPOSIZIONI</b> .....   | 14 |
| Art. 18 – Formazione.....  | 14 |
| Art.19 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro .....  | 14 |
| Art.20 - Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro.....  | 14 |
| Art. 21 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.....   | 15 |
| Art. 22 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero. ....  | 15 |
| <b>TITOLO VI – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI</b> .....   | 16 |
| Art.23 – Norma transitoria.....  | 16 |
| Art. 24 - Norme finali .....   | 16 |

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Bari con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

2. Il CCI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

### **Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente CCI si applica a decorrere dal 01 gennaio 2024 e ha durata triennale dalla data di sottoscrizione.

2. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

4. Ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL del 16.07.2024, il presente contratto e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI.

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

6. L'ente è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

### **Art. 4 - Clausole di raffreddamento e interpretazione del contratto**

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. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

3. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui

al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

4. Al fine di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante posta elettronica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. 5. L'eventuale accordo di interpretazione autentica stipulata con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 16/7/2024 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

#### **Art. 5 – Monitoraggio e verifiche**

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e comunque, su richiesta di una delle parti per verificare lo stato di attuazione del CCI e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. L'ente sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

## **TITOLO II – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI**

### **Art.6 – Prerogative e agibilità sindacali**

1. L'attività sindacale si svolge al di fuori dell'orario di lavoro o in permesso sindacale.
2. I permessi sindacali retribuiti sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. di appartenenza, con le modalità previste ai Contratto Collettivo Nazionale Quadro vigente e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.
3. Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito devono essere comunicate preventivamente e di norma in forma scritta al Segretario Comunale, almeno il giorno precedente e fatte salve le esigenze di servizio.

### **Art. 7 – Assemblee**

1. Il personale dirigente ha diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle RSA, OO,SS. e dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto.
3. Le assemblee si svolgono, di norma e ove possibile, in locali concordati con l'ente.

### **Art. 8 - Libertà sindacali**

1. L'ente pone a disposizione delle OO.SS. aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, l'uso di attrezzature e locali idonei, come previsto dal CCNQ vigente.
2. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'ente consente l'uso di strumenti di comunicazione telematica ai responsabili delle OO.SS. per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e le problematiche sindacali.

## **TITOLO III - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 9 - Relazioni sindacali**

1. L'ente e le Rappresentanze Sindacali concordano che 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 base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
  - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - c) 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;
  - d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
  - e) 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 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:
  - a) **Informazione** - L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; è data sempre in via preventiva anche mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Analogamente, la convocazione delle OO.SS. potrà essere disposta anche (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL;
  - a) **Confronto** - 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 esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
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 16.07.2024. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, 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). Il presente sistema relazione è applicato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4 del CCNL 16/07/2024.

**Art. 10 - Norma di rinvio**

1. Per le parti non disciplinate dal presente contratto collettivo integrativo, in tema di libertà, agibilità e relazioni sindacali, si applicano le disposizioni contrattuali vigenti nonché eventuali previsioni successive introdotte dalla legislazione nazionale.



## **TITOLO IV – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO – anno 2024**

### **Art. 11 - Criteri per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e relativo utilizzo.**

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con atto dirigenziale ed è composto dalle risorse decentrate stabili e dalle risorse variabili indicate dal CCNL vigente.
2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione collettiva integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020.
3. Le parti concordano per l'anno 2024 la destinazione del fondo di posizione e di risultato come di seguito riportato:

|  |                     |
|--|---------------------|
| <b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (85%)</b> | <b>1.952.248,40</b> |
| <b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO (15%)</b> | <b>402.526,52</b>   |
| <b>TOTALE UTILIZZO</b>                 | <b>2.354.774,93</b> |

### **Art. 12 - Retribuzione di posizione**

1. Nell'ambito dei valori minimo e massimo previsti dal CCNL, la retribuzione di posizione è determinata, previo confronto dei criteri di graduazione, in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. 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 modifica dell'organizzazione o dei criteri di graduazione, e conseguente revisione del valore economico.
2. La retribuzione di posizione individuale corrispondente a ciascuna funzione dirigenziale è calcolato ripartendo le risorse del fondo di retribuzione posizione e risultato destinate alla retribuzione di posizione in proporzione al valore medio di punti parametrici delle diverse fasce. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia secondo quanto previsto nel successivo art. 13; eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tali 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. 13 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.**

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'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 da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consente di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al **90%** di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 2 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, 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. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo destinato alle retribuzioni di posizione e risultato.

5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

#### **Art. 14 – Retribuzione di risultato. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.**

1. Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 15% del Fondo suddetto

2. 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.

3. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato dall'ente. La retribuzione di risultato è erogata a condizione che l'interessato abbia conseguito una valutazione pari o superiore al 60% del punteggio massimo conseguibile in base al vigente SVMP. Non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

4. La retribuzione di risultato non spetta ai dirigenti neo assunti qualora la durata dell'incarico nell'anno solare risulta inferiore a 3 (tre) mesi.

5. La retribuzione di risultato annua è unica ed è attribuita ai dirigenti ed è attribuito in proporzione al punteggio complessivo di valutazione assegnato e al periodo di servizio nell'anno, salvo quanto specificato ai precedenti comma 3 e 4, secondo quanto previsto dal SVMP adottato dall'amministrazione.

6. La retribuzione di risultato è costituita da due componenti:

- la prima – denominata quota “A” – è pari all'80% della quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato ed è incrementato dalle economie rinvenienti dalla retribuzione di posizione. La quota “A” è ripartita tra tutti i dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ad esclusione dei dirigenti di cui alle previsioni dei commi 3 e 4, in proporzione al punteggio complessivo di valutazione assegnato a ciascun dirigente ed al periodo di servizio nell'anno, nel rispetto di quanto previsto dal SVMP adottato dall'amministrazione.
- La seconda componente – denominata quota “B” (**differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**) – La quota di cui trattasi, pari al 20% del fondo della retribuzione di risultato, al netto di eventuali economie, è ripartita in parti uguali tra non più del 20% dei dirigenti presenti nell'Ente al 01/01 dell'anno di riferimento, che hanno conseguito i migliori risultati nell'anno di riferimento secondo quanto previsto dal SVMP. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/07/2024 la suindicata quota B non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato quota “A”.
- In caso di parità, l'attribuzione di quanto previsto dal comma 3 avviene nel rispetto del

seguinte ordine di priorità:

- Migliore media valutativa ultimi tre anni;
- Migliore media valutativa relativa alla *performance* di funzione;
- Non siano mai stati destinatari della maggiorazione.

#### **Art.15 – Onnicomprensività del trattamento economico**

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL vigente, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'ente.
2. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività 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 CCNL, garantendo comunque una quota pari al 80% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

#### **Art. 16 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi**

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico annuo della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Il numero massimo di posizioni ricoperte ad interim retribuibili contemporaneamente ai sensi del presente articolo non può superare il numero di uno.
3. Nel caso in cui al dirigente venga assegnato un incarico aggiuntivo per sostituire il titolare di una posizione dirigenziale apicale assente per un periodo non inferiore a 3 mesi e non superiore a 18 mesi per infortunio, malattia o gravidanza, sarà corrisposta la retribuzione di posizione più elevata tra l'incarico principale e quello aggiuntivo.
4. Nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, qualora non già inclusi nella funzione dirigenziale ricoperta e pertanto remunerati a titolo di retribuzione di posizione, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), Responsabile della Transizione digitale (RTD), di Data Protection Officer (DPO), di Vice Segretario Generale è prevista una integrazione della retribuzione di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione annua in godimento. Qualora siano affidati allo stesso dirigente più incarichi, gli stessi sono retribuiti con una unica ulteriore integrazione della retribuzione di risultato pari al 5% della retribuzione di posizione annua in godimento.
5. Qualora l'incarico ad interim sia formalmente affidato, in conformità all'ordinamento dell'Ente, al Segretario generale, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato limitatamente al periodo di sostituzione l'importo previsto al comma 1. Tale importo è posto a carico del Fondo Retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.
6. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque erogata in proporzione alla valutazione di performance del Dirigente e del Segretario Generale e del tempo di affidamento dell'incarico. La retribuzione di risultato di cui al presente articolo è erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

**Art. 17 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizioni di legge.**

1. Ai Dirigenti, in deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Le risorse di cui al comma precedente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, afferiscono a:
  - a) Quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale indicato dalla predette norme area Dirigente;
  - b) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, limitatamente alle entrate conto terzi, utenza e sponsorizzazioni Sponsorizzazioni (art. 43 della L. 449/1997) nella misura del (Max 15%) del valore della sponsorizzazione;
  - c) Risorse compensi avvocati per sentenza favorevole con recupero delle legali a carico delle controparti (art. 9 co.6 DL 90/2014);
  - d) Risorse compensi avvocati per sentenza favorevole con spese legali compensate (art. 9 co. 6 DL. 90/2014)
  - e) Risorse da recupero evasione IMU e TARI ex art. 1 co. 1091 L. 145/20218; Quota incentivi ex art.1 c.1091 della L. n. 145/2918 per recupero evasione IMU-TARI) nella percentuale fissata dal Regolamento vigente;
  - f) Incentivi funzioni tecniche progetti PNRR ex art. 8 co. 3 primo periodo DL 13/2013;
  - g) Compensi per Commissioni di Concorso (art. 3 L. 56/2019).
4. Le risorse, previste da specifiche disposizioni normative, confluiscono nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
5. Gli incentivi di cui al presente articolo sono erogati nel rispetto delle specifiche discipline adottati dall'Ente.
6. Qualora i dirigenti abbiano percepito nel corso dell'anno incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, si applica la seguente tabella di correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

| INDICI DI CORRELAZIONE   | RETRIBUZIONE DI RISULTATO                     |
|--|---|
| Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge oltre il 100% della retribuzione di risultato spettante        | 5% della retribuzione di risultato spettante  |
| Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato spettante | 20% della retribuzione di risultato spettante |
| Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge tra il 50% e il 79% della retribuzione di risultato spettante  | 50% della retribuzione di risultato spettante |
| Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato spettante  | 75% della retribuzione di risultato spettante |
| Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge inferiori al 25% della retribuzione di risultato spettante     | 95% della retribuzione di risultato spettante |

7. Le economie derivanti dagli abbattimenti sono utilizzate per finanziare la quota A della

retribuzione di risultato e valorizzare i risultati nel rispetto di quanto previsto nella sez. Performance del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) e all'esito del processo di valutazione della performance individuale secondo quanto previsto dal sistema vigente.

## **TITOLO V – ALTRE DISPOSIZIONI**

### **Art. 18 – Formazione**

1. Le parti convengono che la formazione dei dirigenti costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'ente.
2. L'ente assume la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.
3. Le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi nell'ambito del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO), anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e sono considerate servizio utile a tutti gli effetti.
4. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente si impegna a favorire, altresì, la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.
5. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

### **Art.19 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna ad applicare quanto previsto nel D. Lgs. n.81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione dei dirigenti, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

### **Art.20 - Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro**

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nello sviluppo del personale, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione, della attuazione e monitoraggio dei principi di pari opportunità, della prevenzione del mobbing, del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e della valorizzazione delle differenze.
2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di miglioramento dell'ambiente di lavoro.
3. L'ente, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

### **Art. 21 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.**

1. La composizione del trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale è disciplinata dall'art. 44 del CCNL 16/07/2024.

2. La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui all'art. 44 co. 1 lett. b) del CCNL del 16/07/2024, è pari al 75 % 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 2 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

### **Art. 22 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero.**

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nell'ACN 07.05.2002 artt. 2 e 3, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

- Servizio Elettorale – i dirigenti della Ripartizione Servizi Demografici, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni.
- Polizia Locale – i dirigenti della Ripartizione Polizia Locale nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, assistenza in caso di attività di protezione civile.
- Avvocatura civica – i dirigenti dello Staff Legale competente per udienze cautelari;
- Servizi del personale – i dirigenti della Ripartizione Personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese;
- 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.

2. Per quanto riguarda i periodi in cui è escluso l'esercizio dello sciopero ed i termini di preavviso previsti per la sua comunicazione si fa riferimento alla legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni ed alla specifica normativa contrattuale.

## **TITOLO VI – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

### **Art.23 – Norma transitoria**

1. Il presente contratto collettivo integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

### **Art. 24 - Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Sono in ogni caso inapplicabili le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi incompatibili o in contrasto con le vigenti



## **Dichiarazioni a verbale CISL FP**

1. Il nuovo CCNL della Dirigenza all'art. 34 comma 1 lettera a) ha ribadito che i **criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità** è oggetto di **Confronto Sindacale**. Attesa la avvenuta riorganizzazione di una parte rilevante dell'organizzazione amministrativa, CISL FP ritiene **urgente** che **sin da Gennaio 2025** si apra il tavolo di confronto su questo, onde perequare la graduazione delle posizioni rispetto al nuovo funzionigramma. Tale tavolo di confronto dovrà tenere in conto anche il disposto del comma 2 circa i dirigenti di Polizia Locale e all'Avvocatura.
2. La lettera b) dello stesso articolo del CCNL affida al **Confronto Sindacale** anche i **criteri dei sistemi di valutazione delle performance**. Assunte le modifiche organizzative di cui sopra, le modifiche introdotte dal CCNL circa i criteri di valutazione, nonché l'esperienza maturata in questi anni, CISL FP chiede che sin dal mese di **Gennaio 2025** debba aprirsi il tavolo di confronto su questa materia. Sin dallo scorso anno era stato richiesto l'avvio immediato di questo tavolo di confronto, ma la parte datoriale ha completamente negletto questa richiesta. Ciò nuoce gravemente alla equità delle valutazioni.
3. Ancora una volta CISL FP deve stigmatizzare l'estremo ritardo con cui è stata avviata la contrattazione.
4. CISL FP preannuncia che a breve richiederà l'esibizione delle polizze assicurative a copertura della Responsabilità Civile non da colpa grave, come disciplinate dal CCNL.