



Il giorno 27 dicembre 2024, nel Palazzo Comunale di via Roma 145, nell'Ufficio del Presidente della Delegazione di Parte Pubblica,

Premesso che:

- in data 11 dicembre 2024 è stata sottoscritta "l'Ipotesi di Accordo collettivo decentrato integrativo per il personale con qualifica dirigenziale, parte normativa triennio 2024 – 2026 e parte economica anno 2024".
- in data 17 dicembre 2024 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole (n. 111) in ordine alla compatibilità dei costi e alla corretta applicazione delle norme di legge, come previsto dall'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- con Deliberazione n. 240 del 20 dicembre 2024 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dirigente del Comune di Cagliari – Anno 2024.

Tutto ciò premesso,

le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica dirigenziale, parte normativa triennio 2024 – 2026 e parte economica anno 2024"



## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI CAGLIARI**

### **SOMMARIO**

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure
- Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 L'informazione
- Art. 4 Il confronto
- Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 6 La contrattazione integrativa decentrata
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 modalità e svolgimento degli incontri
- Art. 9 Clausole di raffreddamento
- Art. 10 Autonomia negoziale
- Art. 11 Diritti sindacali

#### **TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI**

- Art. 12 Orario di lavoro
- Art. 13 Periodo di prova
- Art. 14 Patrocinio legale
- Art. 15 Coperture assicurative
- Art. 16 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art. 17 Congedi per la formazione
- Art. 18 Diritto alle ferie
- Art. 19 Personale esonerato dallo sciopero
- Art. 20 Diritto all'incarico dirigenziale
- Art. 21 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI**

Art.22 Effetti dei nuovi trattamenti economici

Art.23 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

Art.24 Personale utilizzato in convenzione

Art.25 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Art.26 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.27 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art.28 Welfare integrativo

Art.29 Clausola di salvaguardia

Art.30 Personale in distacco sindacale

### **TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI**

Art.31 Controversie ed interpretazione autentica

Art.32 Revisione

Art.33 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato **normativo**, 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 ed al personale comandato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL F. L. 2019-2021.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:
  - a) sopravvenienza di nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che richiedano una revisione degli istituti in esso contemplati;
  - b) per la volontà tra le Parti di rivederne le condizioni. In tali casi le Parti si riservano di aprire il negoziato per rivederne le condizioni.
4. 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'articolo 57 del CCNL del 17.12.2020, è negoziata con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 (dieci) giorni dalla ricezione della richiesta.

### 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 le riunioni si svolgono ordinariamente 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, ai segretari o ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, 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:
  - 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:
  - partecipazione;
  - 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. 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 atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del CCNL 2019-2021, 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 10 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 5 (cinque) giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. I soggetti sindacali di cui all'Art.7 comma 2, del CCNL F.L. 2019-2021 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

### **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 del medesimo contratto, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione di 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 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) 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;
  - g) 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.
  - h) 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. norma dell'art. 6 CCNL 2019-2021, l'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
  - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;
  - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in 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.
6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 dell'art. 6 CCNL 2019-2021, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del medesimo CCNL, fino alla sua istituzione.

7. L'organismo di cui al presente articolo, istituito presso il Comune di Cagliari, opera anche nei confronti del segretario comunale ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni.

## **Art. 6**

### **La contrattazione integrativa decentrata**

1. A norma dell'art.7 del CCNL 2019-2021 la contrattazione collettiva integrativa, fatta eccezione per il segretario comunale, si svolge Nel Comune di Cagliari ad un unico livello, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021;
  - b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.lgs. n. 165/ 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001;
3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del CCNL 2019-2021, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.lgs. n. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, 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.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art 35 del CCNL 2019-2021, e precisamente:
  - 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 collettivo nazionale 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 a Segretario comunale;

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 CCNL 2019-21 sono quelle di cui al comma 5, lett. f) e j).
7. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 CCNL 2019-21, sono quelle di cui al comma 5 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. A norma dell'art 8 CCNL 2019-2021 il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL 2019-21. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 del CCNL 2019- 2021, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. 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.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della trattativa collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. 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, la Giunta Comunale può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
7. L'amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

## **Art. 8**

### **Modalità di svolgimento degli incontri**

1. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, anche nei casi previsti dal precedente articolo, entro 10 giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.
2. Le convocazioni alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro avvengono attraverso l'invio di una mail a tutti i soggetti indicati dalle relative federazioni di categoria, con un preavviso di almeno 10 giorni naturali e consecutivi prima dell'incontro, La convocazione deve contenere in allegato l'ordine del giorno e l'intera documentazione oggetto di trattazione.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e al termine di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale in cui riportare con chiarezza gli argomenti affrontati e le posizioni emerse. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà contestualmente fissata la data dell'incontro successivo.
5. Gli incontri si tengono in presenza, in modalità videoconferenza o in modalità mista per coloro che chiedono la partecipazione da remoto;
6. In caso di incontro tenuto in videoconferenza o in modalità mista, dovrà essere registrato l'incontro e la registrazione sarà messa a disposizione di tutti i partecipanti, costituendo elemento principale di riferimento per la stesura del verbale conclusivo; questo potrà essere steso successivamente entro e non oltre 10 gg. lavorativi, e inoltrato, con stesso mezzo utilizzato per la convocazione, a tutte le sigle sindacali. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

## **Art. 9**

### **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. 10**

### **Autonomia negoziale**

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2019-2021, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9 del medesimo CCNL 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. 6 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 CCDI, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.9 del CCNL F.L. 2019-2021, l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'Art.40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

## **Art. 11**

### **Diritti sindacali**

1. I dirigenti destinatari del CCNL 2019-2021 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 ed inoltre assicura idoneo locale per le attività della RSA e per ciascuna delle OO.SS. rappresentative, ivi comprese le necessarie attrezzature.
3. Saranno messe a disposizione della RSA e delle OO.SS. 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 disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.

## **TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI**

## **Art. 12**

### **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. 13**

### **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

#### **Art. 14**

##### **Patrocinio legale**

1. Il Comune di Cagliari, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dirigente e/o del Segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume 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 tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 24 del CCNL 2019-21

#### **Art. 15**

##### **Coperture Assicurative**

1. Il Comune di Cagliari stipula apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti e del Segretario autorizzati 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.
2. 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.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.25 del CCNL 2019-21.

#### **Art. 16**

##### **Formazione e aggiornamento dei dirigenti**

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il Comune assume 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
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 2016-18 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua di almeno l'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 2019-2021.
6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art. 30 del CCNL 2019-21.

## **Art. 17**

### **Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dirigenti e del Segretario disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono sempre concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. A norma dell'art. 32 del CCNL 2019-2021, ai dirigenti, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, 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.
3. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

## **Art. 18**

### **Diritto alle ferie**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali 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. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente, o del Segretario.
2. 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.
3. 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.
4. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo 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. 19**

### **Personale esonerato dallo sciopero**

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificato dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83 e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'Ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle sottostanti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:
  - i Dirigenti dell'Area di Supporto del Sindaco;
  - il Dirigente dei Servizi demografici, decentramento e servizi cimiteriali
  - il Dirigente del Servizio sviluppo organizzativo e risorse umane;
  - il Dirigente del Servizio Mobilità, infrastrutture viarie e reti;
  - altri Dirigenti designati dal Direttore Generale in caso di particolari necessità ed emergenze

## **Art. 20**

### **Diritto all'incarico dirigenziale**

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento del Sindaco, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dall'ordinamento dell'Ente, in osservanza dei principi di trasparenza.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, l'Amministrazione, nel rispetto del principio generale della rotazione stabilito dal PTPCT, tiene conto, oltre che delle esigenze di efficienza, efficacia e buon andamento dell'azione amministrativa, del curriculum, delle esperienze professionali e delle attitudini del dirigente. In assenza di addebiti che obblighino, ai sensi della vigente normativa e del PTPCT, al conferimento di diverso incarico, la rotazione prima della scadenza naturale dell'incarico può avvenire previa attivazione di adeguato confronto tra le parti e solo previo assenso dell'interessato.
4. 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.

5. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

## Art. 21

### Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, da corrispondere a ciascun Dirigente a seguito del processo di misurazione e valutazione annuale, è finanziata dalle risorse effettivamente disponibili al netto quindi delle risorse destinate a specifiche disposizioni di legge di cui ai successivi articoli 25 e 26.
2. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato avverrà parametrando il valore premiale effettivo, medio pro-capite in proporzione al punteggio conseguito e al periodo di presenza in servizio.
3. Le parti si impegnano a dare attuazione al principio di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato. Ad una quota non superiore del 35% dei Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione e a condizione che abbiano raggiunto una votazione pari o superiore a 90/100, è attribuita una maggiorazione (valore eccellenza) della retribuzione di risultato pari al 30% rispetto al valore premiale teorico, medio pro-capite, calcolato sulla base delle risorse di cui al comma 1; la maggiorazione della retribuzione di risultato è pari al 20% nell'ipotesi in cui si riesca a dare attuazione all'art. 23 comma 5, del CCNL.
4. Risulta così stabilito l'importo complessivo da destinare alla differenziazione della valutazione (c.d. "fondo per le eccellenze") che sarà pari al valore eccellenza, moltiplicato il numero dei Dirigenti ottenuto arrotondando per eccesso la percentuale stabilita ai sensi dell'art. all'art. 23 comma 5, del CCNL. La percentuale è calcolata sui Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.
5. Risulta altresì stabilito l'importo complessivo da destinare alla premialità di cui al comma 2 (c.d. "fondo premialità generale") che sarà pari alle risorse di cui al comma 1 decurtate del fondo per le eccellenze.
6. Il valore premiale teorico, medio pro-capite, di cui al comma 3 è pari all'importo di cui al comma 1, suddiviso per il numero dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.
7. Il valore premiale effettivo, medio pro-capite, di cui al comma 2 è pari all'importo di cui al comma 5 suddiviso per il numero dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.
8. Il fondo premialità generale è totalmente ripartito secondo quanto previsto al comma 2.
9. Nel caso in cui le risorse destinate al fondo per le eccellenze non siano integralmente utilizzate, le stesse rientrano nella disponibilità del fondo premialità generale.
10. Nell'attribuzione della maggiorazione di cui al comma 3, in caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a. media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
  - b. non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c. non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente.
11. L'importo della maggiorazione di cui al comma 3 è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.
12. La soglia di punteggio al di sotto della quale la valutazione non dà luogo ad alcuna retribuzione di risultato è pari a complessivi punti 65/100.
13. Al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato in caso di avvicendamento, nel caso in cui gli indicatori degli obiettivi del Servizio di destinazione siano già misurabili al momento dell'avvicendamento, si dovrà tener conto delle relative attività svolte che dovranno essere attribuite al Dirigente titolare del Servizio alla data di scadenza dell'indicatore.
14. Nel caso in cui un Dirigente cessi dal servizio (quiescenza, dimissioni, comandi, mobilità etc) prima dell'approvazione del PEG o successivamente all'approvazione dello stesso ma prima della scadenza degli indicatori che ne consentano la misurazione anche parziale degli obiettivi, lo stesso Dirigente è tenuto alla rendicontazione dell'attività svolta, fino alla cessazione, con riferimento a ciascun indicatore degli obiettivi di PEG approvati o, in assenza di approvazione, di quelli presentati alla Direzione Generale; la rendicontazione dovrà avvenire con la produzione delle necessarie evidenze documentali in assenza delle quali non si potrà procedere all'erogazione di risultato.
15. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere una fase intermedia di monitoraggio e verifica da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con il coinvolgimento e la partecipazione dei Dirigenti interessati, al 30 giugno, conformemente a quanto previsto dal SMVP vigente.
16. A decorrere dall'anno 2025 una quota pari al 20% delle risorse disponibili a titolo di retribuzione di risultato, sono destinate ai Dirigenti che partecipano agli obiettivi prioritari stabiliti dall'Amministrazione conformemente al vigente SMVP.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

### Art. 22

#### Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 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.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'Art.2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

### Art. 23

#### Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

1. È incarico ad interim ogni incarico sostitutivo, ad eccezione dei casi di congedi ordinari per ferie e permessi retribuiti di varia natura.
2. Per lo svolgimento di incarichi con cui è formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale, temporaneamente priva di titolare, è attribuita a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, una maggiorazione pari al 30% della retribuzione di posizione relativa all'incarico conferito.
3. La maggiorazione si applica una sola volta, a prescindere dal numero di incarichi contemporaneamente ricoperti, ed in proporzione alla durata dell'interim.
4. La disposizione si applica in tutti i casi in cui la durata dell'incarico sia pari almeno a 30 gg. continuativi. Per i periodi successivi ai suddetti 30 gg. la disposizione trova applicazione a prescindere dal numero di giorni effettuati.
5. I suddetti incarichi, in virtù del loro carattere eccezionale, di norma non possono avere durata superiore a dodici mesi e di norma non sono reiterabili con i medesimi dirigenti.
6. L'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi stessi tenuto conto delle professionalità disponibili nonché della continuità dell'azione amministrativa, richieste per l'incarico da assegnare.
7. 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 all'art. 35 comma 1 del CCNL F.L. 2019-2021, un importo determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato a ciascun incarico ed in proporzione alla durata dello stesso. La maggiorazione di cui al presente comma si applica una sola volta, a prescindere dal numero di incarichi contemporaneamente ricoperti dal medesimo Dirigente.

### Art. 24

#### 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, l'Amministrazione può 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. 25

### **Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni 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.
2. 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.
3. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento secondo il principio di cassa, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.
4. In applicazione dell'articolo 2, comma 7 del vigente Regolamento per la ripartizione del Fondo incentivi per funzioni tecniche approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 298 del 21.12.2023, dell'articolo 8 del Decreto-legge 13/2023 (PNNR3) e limitatamente alle competenze derivanti dall'attuazione dei progetti PNRR per gli anni dal 2023 al 2026, è riconosciuta ai dirigenti coinvolti nei predetti progetti, l'erogazione dell'incentivo di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

### **Art. 26**

#### **Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
  - a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; tali introiti sono riconosciuti al Dirigente nella misura del 5% del risparmio ottenuto;
  - b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati secondo la specifica disciplina di settore e la vigente regolamentazione interna;
  - c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
  - d) incentivi derivanti dall'attività di recupero dell'evasione tributaria secondo la specifica disciplina di settore e la vigente regolamentazione interna;
  - e) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.lgs. n. 285/1992;
2. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, ai Dirigenti che percepiscono le incentivazioni specifiche di cui al presente articolo, vengono erogate retribuzioni di risultato finanziate col fondo ordinario solo sino alla concorrenza di un importo complessivo delle due parti che non superi di oltre il 50% l'importo che sarebbe spettato sul solo fondo ordinario. Al Dirigente che superi il predetto limite, viene comunque garantita una retribuzione di risultato pari al 30% di quella che sarebbe al medesimo spettata in assenza del cumulo. Le somme avanzate sul fondo ordinario per effetto del presente comma, vanno ad incrementare proporzionalmente le quote di retribuzione di risultato dei Dirigenti, per i quali non abbia avuto applicazione la norma di salvaguardia del minimo garantito del 30%.

### **Art. 27**

#### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie 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 dalle predette norme, sono utilizzati per le seguenti finalità:
  - a. erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
  - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina oggetto di separata contrattazione.

**Art. 28**  
**Welfare integrativo**

1. L'art. 26 del CCNL F.L. 2019-2021 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, siano definiti i criteri generali per la formulazione di piani di welfare integrativo, applicabili anche al segretario comunale, individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le Parti si impegnano, entro sei (6) mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, a definire i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

**Art. 29**  
**Clausola di salvaguardia**

1. Qualora a seguito di formale processo di riorganizzazione e conseguente revisione della macrostruttura, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico prima della scadenza naturale, 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 seguenti commi.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un rapporto che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 98% 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 differenziale 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 o quelli relativi a specifici incarichi presso l'Ente o dovuti a incarichi presso altri Enti.
5. Il differenziale viene finanziato con le economie dell'indennità di posizione e di risultato, riducendo progressivamente l'impatto della sua copertura nell'arco del triennio, destinando prioritariamente le eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese 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 incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
6. La disciplina di cui presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di 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 o in caso di superamento dei limiti temporali previsti dal PTCT.
7. Le parti possono chiedere la revisione del suddetto articolo in caso di processi riorganizzativi complessivi che riguardano la generalità dell'Ente.

**Art. 30**  
**Personale in distacco sindacale**

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% 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.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
4. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 31**  
**Controversie ed interpretazione autentica**

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 si unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L.2019-2021.

**Art. 32**  
**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.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. 33**  
**Disposizioni transitorie, finali e di rinvio**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



ACCORDO DI RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2024			
FONDO DI COMPETENZA ANNO 2024	PARTE STABILE	PARTE VARIABILE	TOTALE FONDO
	Det. Dirigenziali n. 1250 e n. 7307/2024	Delibera n.207/2024	
	<b>€ 1.353.983,00</b>	<b>€ 194.167,00</b>	<b>€ 1.548.150,00</b>
<b>IMPIEGHI</b>			
	SOMME LIQUIDATE A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2024	€ 770.807,26	
	SOMME LIQUIDATE A TITOLO DI ARRETRATI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 51.657,98	
	<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>€ 822.465,24</b>	
	ECONOMIE DA PARTE STABILE	€ 531.517,76	
<b>A DETRARRE</b>	Incarichi ad interim anno 2024	€ 57.559,58	
	Specifici incarichi art. 23 contratto decentrato normativo	€ 11.977,20	% 30 indennità posizione in godimento
<b>TOTALE disponibile</b>		<b>€ 461.980,98</b>	<b>€ 194.167,00</b>
			<b>€ 656.147,98</b>
TOTALE DISPONIBILE PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO			
DA DESTINARE A RETRIBUZIONE DI RISULTATO		<b>€ 656.147,98</b>	<b>€ 524.787,96</b>
	DI CUI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 39 CCNL 2019-2021	€ 131.360,02	
	ANNO 2020	€ 2.552,51	
	ANNO 2021	€ 39.252,91	
	ANNO 2022	€ 44.955,85	
	ANNO 2023	€ 44.598,75	