



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse
Umane

Sezione Risorse Umane

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI
DEL COMUNE DI GALLIPOLI
TRIENNIO 2021-2023**

(artt. 7 e 8 del CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020)

PREMESSA

Il presente contratto collettivo decentrato valevole per il periodo di vigenza definito dal CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020, si applica al personale della Dirigenza assunto a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'art. 43 del CCNL, ovvero ai Dirigenti di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13 luglio 2016, degli enti e delle amministrazioni, già destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area II.

Le parti in premessa all'articolato del Contratto Collettivo Decentrato che segue, richiamano lo specifico art. 3 sulle relazioni sindacali indicato nel CCNL e implicitamente i successivi artt. 4, 5, e 6 del medesimo, al fine di promuovere sin dall'avvio di ogni confronto un sistema di partecipazione consapevole e possibilmente condiviso per il raggiungimento di risultati soddisfacenti per le parti datoriale e sindacale, con le forme, i contenuti e i tempi, espressamente richiamati nel CCNL del 17/12/2020.



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Gallipoli con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al D. Lgs. n. 267/2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica sia per la parte economica.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
4. Il presente contratto ha durata per il periodo 2021-2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale 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;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
5. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.
6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per 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. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.
7. La nuova disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato decorre dal 1° gennaio 2021.
8. E' istituito l'Osservatorio sull'attuazione degli istituti contrattuali disciplinati dal presente contratto, che provvede, con cadenza annuale, alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le Parti firmatarie dello stesso, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Il predetto Osservatorio si riunirà, in sede di prima convocazione, entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati *standard* di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La condivisione di tale obiettivo 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 e 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 dell'Amministrazione 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 e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; essa si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione.
6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità e intesa tra le Parti.
7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e, in ogni seduta, deve essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, è fissata la data dell'incontro successivo.
8. Le convocazioni avvengono in forma scritta, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro, alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 4 - Informazione.

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi da parte dell'amministrazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17 dicembre 2020 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 al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17 dicembre 2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.
5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 2016-2018 ricevono, a richiesta, informazioni

riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Art. 5 - Confronto.

1. Il confronto è la modalità attraverso cui si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17 dicembre 2020 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17 dicembre 2020 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della *performance* dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, *ivi* compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure e 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 e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza e alla relativa valutazione di *performance* individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45, comma 4, del CCNL 17 dicembre 2020.

Art. 6 - Contributi sindacali.

1. I dirigenti del Comune di Gallipoli hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione o con le stesse organizzazioni sindacali.

5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

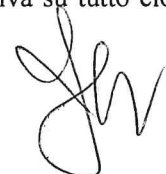
Art. 7 - Diritto di assemblea.

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite *pro-capite* previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione

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.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7, comma 2, lett. a), del CCNL 17.12.2020 nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale. Il medesimo organismo si riunisce almeno una volta l'anno e comunque ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa e/o sperimentale.

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale e i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL 17.12.2020. Le parti si riservano di regolamentare la tematica in esame successivamente alla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 9 - Comitato dei Garanti

È istituito il Comitato dei Garanti dei Dirigenti secondo le previsioni dell'art. 22 del D. Lgs. n. 165/2001, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti.

I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso tale termine senza riscontro, si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al comma precedente, ascolta, su richiesta espressa, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Le parti convengono sulla necessità di adottare un regolamento sulla composizione, organizzazione e funzioni del Comitato e conseguentemente alla nomina del medesimo successivamente alla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 10 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 11 - Orario di lavoro.

1. Il Dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 12 - Congedi per le donne vittime di violenza.

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con

l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

Art. 16 - Unioni civili.

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche a ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 17 - Assenze retribuite.

1. I dirigenti hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente, ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;

c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2. I dirigenti hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza ai dirigenti spetta l'intera retribuzione, *ivi* compresa la retribuzione di posizione.

Art. 18 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia e altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di compenso, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende Sanitarie Locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione del CCNL.

Art. 19 - Congedi dei genitori.

1. Al personale di qualifica dirigenziale si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001, con le specificazioni di cui al presente articolo.



2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati e la retribuzione di posizione nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001.

Art. 20 - Aspettative per motivi personali o di famiglia.

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali e di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di sei mesi in un biennio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente e i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.
3. Ai fini del calcolo del biennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Dopo la fruizione di un periodo di aspettativa, di cui al comma 1, il godimento di periodi di ferie è consentita solo dopo il decorso di un periodo di servizio attivo di 30 giorni.

Art. 21 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge.

1. I dirigenti hanno diritto ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.
2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente che fruisce delle assenze di cui al comma 1 predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità e urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
4. I dirigenti hanno, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche leggi.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, i dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 4 comunicano i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 22 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge.



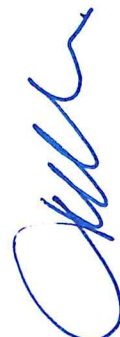
1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dirigenti possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 della legge n. 476/1984.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale 21 luglio 2000, n. 278.

Art. 23- Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dall'art. 15 del CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 17/12/2020;
 - 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 presente CCNL, 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. 45 del CCNL 17.12.2020 e riportate nel successivo art. 26 del presente contratto integrativo.

Art. 24 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45 indicate nella specifica sezione del CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, *lett. a)*, viene negoziata con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto medesimo.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del 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 nella distinta sezione del CCNL.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate ai sensi del precedente comma 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, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. 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 controllo competente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001. La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata dalla relazione tecnico-illustrativa, 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.

7. Il contratto collettivo integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

8. L'Amministrazione trasmette, per via telematica, all'ARAN, 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 del presente articolo corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 25 - 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. A tal fine le parti, su istanza motivata da parte di uno dei soggetti firmatari del presente CCDI, può richiedere l'interpretazione autentica di una norma ricondotta in tale ambito contrattuale. Le parti provvedono alla convocazione del tavolo entro 30 giorni dalla richiesta redigendo apposito verbale sul raggiungimento o meno dell'intesa avente per oggetto la controversia posta all'attenzione.

Art. 26 - Materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- 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;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL;
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL 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, ai sensi dell'art. 58 medesimo, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL;
- 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. 60 del CCNL, 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 7.05.2002, 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, 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 legge n. 114/2014;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia cui si applica l'art. 8, comma 4, del CCNL è quella di cui al comma 1, lett. f).

3. Le materie cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL sono quelle di cui al comma 1, lett. a), b), c), d), e), g), h) e i).

Art. 27 - Incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato facenti parte della dotazione organica deliberata dall'Ente, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

4. Nell'ambito dell'Ente firmatario del presente CCDI, l'incarico viene assegnato di norma per un periodo non inferiore a tre anni.

Art. 28 - 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 consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari all'85 per cento 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, 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. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL. La priorità nel reperimento di risorse avverrà con le somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e non utilizzate nel corso dell'anno di riferimento, ovvero nell'anno successivo. In caso di incapienza si provvederà rimodulando le risorse destinate alla retribuzione di posizione e/o di risultato previste nella costituzione ai sensi dell'art. 57 del CCNL nell'ambito della specifica sessione annuale ai sensi dell'art.8 comma 1 del CCNL.

6. 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.

7. La corresponsione dell'emolumento di salvaguardia decorre dal mese successivo al conferimento del nuovo incarico.

Art. 29 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, ovvero dall'anno 2021 gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo in cui confluiscono stabilmente gli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;



d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;

e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato al netto delle voci vincolate da specifiche disposizioni di legge. Alla retribuzione di risultato è destinato un ammontare non inferiore al 15 per cento delle stesse. Il valore percentuale è soggetto a variazione annuale nell'ambito della sessione di contrattazione di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL in ragione di specifiche esigenze organizzative dell'Ente derivanti dalle politiche di programmazione politica, funzionale e gestionale adottate con specifici atti o deliberazioni. Parimenti, tale percentuale è soggetta a variazione annuale per consentire la piena fruizione degli istituti contrattuali di salvaguardia e valorizzazione delle posizioni di lavoro dirigenziali previste e assegnate per il funzionamento dell'Ente previste dal CCNL del 17/12/2020, ferma restando la percentuale minima del 15 per cento.

4. Fermo restando l'adozione di misure necessarie per quanto previsto dal precedente comma, le risorse finalizzate a retribuzione di posizione non utilizzate integralmente per il medesimo anno sono destinate ad incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato nella misura max del 30 per cento del valore medio delle retribuzioni di risultato conseguite dai dirigenti a seguito di valutazione positiva. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 30 - Individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro

1. L'individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro previste dall'art. 53 del CCNL (retribuzione di posizione), viene definita dall'apposita metodologia adottata dall'Ente in base alle normative vigenti. Nell'ambito di tale disciplina si terrà conto di quanto previsto dall'art. 44, comma 2, del CCNL per la pesatura degli specifici incarichi dirigenziali della Polizia Locale e dell'Avvocatura dell'Ente.

2. I criteri di graduazione dei suddetti valori, ovvero la modifica degli stessi, sono oggetto di confronto fra le parti ai sensi dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 17/12/2020.

Art. 31 - Criteri determinazione retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia. Per quanto specificatamente riguarda la valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale, essa si basa sui criteri stabiliti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Gallipoli.

2. Contribuiscono alla valutazione e alla differenziazione del risultato atteso dal Dirigente anche i fattori correlati agli indici di presenza del personale assegnato e di produttività del medesimo.

Art. 32 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo aggiuntivo pari al 30 per cento, rispetto al valore medio *pro-capite* delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Qualora l'Ente abbia adottato la disciplina di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL, il valore della maggiorazione sarà pari al 20 per cento.

2. La quota dei Dirigenti destinatari della maggiorazione della retribuzione di risultato viene individuata nella misura massima del 15 per cento e comunque per almeno una unità.

3. L'Ente comunica con apposita informazione preventiva ai soggetti sindacali l'adozione degli atti di programmazione e la definizione di obiettivi riferiti all'azione dell'Ente nel suo complesso e oggettivamente misurabili che rendono applicabile la riduzione della percentuale di maggiorazione di cui al secondo periodo del comma 2 del presente articolo.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo non si applicano ai dirigenti se il numero di dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art. 33 - Welfare integrativo

1. In presenza di specifici finanziamenti già previsti nei bilanci dell'Ente destinati a piani di *welfare* integrativo, fino alla concorrenza di una quota pari al 2,5 per cento del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL,



comunque attivato in pari misura anche in assenza dei suddetti finanziamenti, le parti convengono che a partire dall'anno 2021 detto importo possa essere destinato a piani di welfare integrativo per la dirigenza da destinarsi a:

- Piani di assistenza sanitaria e polizze infortuni per gli interessati;
 - Servizi di supporto, assistenza e cura della famiglia in relazione alla tutela della genitorialità e dei componenti anziani o disabili presenti nell'ambito del nucleo familiare;
2. L'individuazione dei soggetti avviene tramite apposita procedura semplificata ad evidenza pubblica sulla base delle specifiche normative disciplinate la materia.
 3. I piani, le polizze e i servizi attivati possono comunque prevedere forma di integrazione dei premi o delle quote che consentono l'integrazione di ulteriori servizi con oneri a carico del singolo Dirigente.

Art. 34 - Incentivi alla mobilità territoriale del dirigente

1. Qualora ricorrano le condizioni previste dall'art.52 del CCNL, in materia di mobilità territoriale, viene stabilito dal presente CCDI che le mensilità aggiuntive da corrispondere al dirigente interessato al processo di mobilità, venga corrisposto un valore aggiuntivo, *una tantum*, pari a tre mensilità della retribuzione di posizione minima prevista dall'Ente e comunque in misura non superiore alle mensilità di vacanza del posto stesso.
2. La corresponsione avverrà al termine dell'esercizio di riferimento di norma con la retribuzione di risultato e comunque entro sei mesi dalla chiusura del bilancio consolidato dell'esercizio medesimo.
3. Qualora, successivamente e prima della scadenza del nuovo incarico, il rapporto di lavoro con l'ente ricevente, cessi, per volontà del dirigente, anche a seguito di un nuovo processo di mobilità, è dovuta la ripetizione dell'incentivo.

Art. 35 - Incarichi ad interim

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 di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 25 per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di due. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i sei mesi l'ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Art. 36 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, determinate ai sensi dell'art. 208, commi 4, *lett. c)*, e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale indicato nel medesimo articolo con qualifica Dirigenziale, sono utilizzati per le seguenti finalità:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali; resta inteso che a decorrere dall'anno 2021 la quota dovrà essere versata al Fondo negoziale Perseo-Sirio. La contribuzione datoriale è pari al valore annualmente definito negli atti deliberati suddiviso per il numero di unità appartenenti al Corpo di Polizia Locale dell'Ente di appartenenza, *ivi* compresi i Dirigenti;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL e dell'art. 11 del presente CCDI;
 - c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Al raggiungimento degli obiettivi indicati annualmente dagli organi di indirizzo e certificati dai preposti organi di controllo, viene riconosciuta ai Dirigenti interessati un'integrazione della retribuzione di risultato pari al 10 per cento del valore massimo percepibile.

Art. 37 - Onnicomprensività del trattamento economico

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, 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, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività 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. Salvo che la legge non disponga diversamente le somme per incarichi aggiuntivi versate da soggetti terzi, sono corrisposte nella misura del 90 per cento al Dirigente che ha reso la prestazione a titolo di risultato aggiuntivo e nella misura del restante 10 per cento, al Fondo per la retribuzione di posizione e risultato della Dirigenza all'Ente di appartenenza.

Art. 38 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale a far data della sottoscrizione del presente CCDI si compone:

- a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
- b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60 per cento delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL ovvero dal 17/12/2020 e la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, *lett. b)*, è applicata al valore medio nell'anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL con esclusione dei compensi correlati ad incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

3. In caso di distacco *part-time* o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Art. 39 - Lavoro Agile

1. Nelle more di una ridefinizione complessiva del sistema normativo e contrattuale disciplinante la materia, l'attività lavorativa in modalità agile è consentita ai Dirigenti nella percentuale massima del 15 per cento dell'organico effettivo, previo assenso degli organi di vertice dell'Ente, in misura limitata a numero due giorni a settimana, da concordare con il Segretario Generale, fatta salva l'evoluzione del quadro normativo in materia.

2. Il periodo temporale è limitato nella misura massima di un anno, in ragione di specifiche esigenze personali debitamente documentate da parte del Dirigente richiedente la prestazione in tale modalità.

3. Le procedure per l'attivazione di tale modalità lavorativa seguono le indicazioni fornite per le altre categorie di lavoratori relativamente alle comunicazioni e informazioni obbligatorie nei confronti dell'INAIL e INPS per la piena tutela previdenziale e assistenziale del Dirigente interessato.

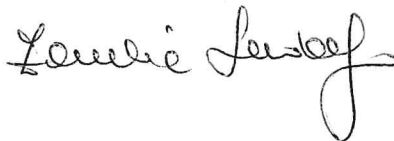
4. Sono fatte salve le disposizioni di maggior tutela disposte in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19 dai competenti organi ministeriali e regionali.

Parte pubblica

30/12/2021

Il Segretario Generale

Zanelia LANDOLFO



OO.SS.

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL Empena & socielli

DIREL _____