Città di Gallipoli
Settore 5
Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane
Sezione Risorse Umane

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA FUNZIONI LOCALI
DEL COMUNE DI GALLIPOLI
TRIENNIO 2024-2026

(ex artt. 7 e 8 del CCNL Area Funzioni Locali 16/07/2024)

PREMESSA

Il presente contratto collettivo decentrato valevole per il periodo di vigenza definito dal CCNL sottoscritto in data 16.07.2024, si applica al personale di qualifica dirigenziale assunto a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'art. 33 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 preesistente Area II.

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 2024-2026 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 2024.
8. È 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 - 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, in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro concordati con l'amministrazione, per il numero di ore annue retribuite *pro-capite* previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. 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.
2. 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.
3. 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 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.
4. 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.
5. Le parti si riservano di regolamentare la tematica in esame successivamente alla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 6 - Comitato dei Garanti

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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. 7 - 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. 8 - 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. 9 - 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. 8 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 16/07/2024;
   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. 35 del CCNL AFL 16/07/2024 e riportate nel successivo art. 12 del presente contratto integrativo.

Art. 10 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 indicate nella specifica sezione del CCNL. La materia di cui all'art. 35, 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 e 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. 11 - 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. 12 - 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 AFL 17/12/2020;
   b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL AFL 16/07/2024;
   c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40, comma 2, del CCNL 16/07/2024 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. 40 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. 26 del CCNL 16/07/2024;
   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 del CCNL 16/07/2024, 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 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 legge n. 114/2014;
   i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

Art. 13 - 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 17/12/2020. La priorità nel reperimento di risorse avverrà con le somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi 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 17/12/2020 nell'ambito della specifica sessione annuale ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/07/2024.
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. 14 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione e 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 previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
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 16/07/2024 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 di riferimento, 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 massima 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. 15 - Individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro

1. L'individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro, previste dall'art. 53 del CCNL AFL 17.12.2020 (retribuzione di posizione), viene definita dall'apposita metodologia adottata dall'Ente in base alle normative vigenti.
2. Ai sensi dell'art. 42 del CCNL AFL 16.07.2024, nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6, del medesimo CCNL, la retribuzione di posizione deve essere differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina.
3. I criteri di graduazione dei suddetti valori, ovvero la modifica degli stessi, sono oggetto di confronto fra le parti, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL AFL 16.07.2024.
4. L'Amministrazione Comunale deve effettuare la graduazione delle posizioni dirigenziali della struttura organizzativa nonché aggiornare la stessa a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di cui al comma 3.

Art. 16 - Criteri di determinazione della 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 di qualifica dirigenziale, essa si basa sui criteri stabiliti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Gallipoli.
2. Ai sensi degli artt. 35, comma 1, lett. b), del CCNL 16/07/2024, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato da attribuire al singolo dirigente vengono definiti i seguenti criteri generali:

- nell'ambito delle risorse complessive del fondo decentrato per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di qualifica dirigenziale, l'ente deve destinare una quota non inferiore al 15 per cento per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
- le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra il personale dirigente sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, secondo il seguente calcolo:
    - **Tempo lavoro** = mesi lavorati
    - **Peso posizione** (%) = peso retribuzione posizione spettante x mesi lavorati.
    - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) x Totale risorse retribuzione risultato / $\sum$ peso posizioni x Peso singola posizione
    - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale x valutazione assegnata/100, oltre ad eventuale compenso per incarico *ad interim*.

Art. 17 - 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 25 per cento del valore medio *pro-capite* delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Qualora l'Ente abbia adottato la disciplina di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 16/07/2024, 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 1 del presente articolo.
4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo non si applicano se il numero di dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5 (cinque) unità. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art. 18 - 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 dell'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. 19 - 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 AFL 17.12.2020, comunque attivato in pari misura anche in assenza dei suddetti finanziamenti, le parti convengono che detto importo possa essere destinato a piani di welfare integrativo per la dirigenza da destinarsi a:
- Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

2. L'individuazione dei soggetti avviene tramite apposita procedura semplificata ad evidenza pubblica sulla base delle specifiche normative disciplinati 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. 20 - Incentivi alla mobilità territoriale del dirigente

1. Qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 52 del CCNL AFL 17.12.2020, 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. 21 - 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 già 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. 26 del CCNL AFL 16.07.2024 e dell'art. 19 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 dall'organismo indipendente di valutazione, viene riconosciuta al dirigente interessato un'integrazione della retribuzione di risultato pari al 10 per cento del valore massimo percepibile.

Art. 22 - 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, in conformità alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
3. Qualora la misura di uno dei compensi e/o incentivi di cui al comma precedente, distribuito a valere nell'esercizio di riferimento, ecceda tre volte l'importo spettante a titolo di retribuzione di risultato, quest'ultimo non viene erogato ovvero viene ridotto proporzionalmente nel rispetto del rapporto di correlazione.
4. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL AFL 17.12.2020. 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. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella fattispecie disciplinata dal presente articolo i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016). Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

- compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014 e smi (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti preposti alla difesa e/o rappresentanza dinanzi alle Corti di giustizia tributaria, ai sensi dell'art. 15, comma 2-sexies, del D. Lgs. n. 546/1992 e smi. Nella specie, al personale dirigente preposto all'attività di difesa dell'Ente nelle controversie tributarie compete un compenso non superiore all'80 per cento, al lordo degli oneri c/ente, delle somme effettivamente recuperate a titolo di spese di lite riconosciute in sentenza, decurtate del 15 per cento;
- incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018. Le parti danno atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente.

2. Qualora la misura di uno dei compensi e/o incentivi di cui al comma precedente, distribuito a valere nell'esercizio di riferimento, ecceda tre volte l'importo spettante a titolo di retribuzione di risultato, quest'ultima non viene erogato ovvero viene ridotto proporzionalmente nel rispetto del rapporto di correlazione.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dal presente contratto, dalle disposizioni di legge e/o dagli appositi Regolamenti comunali.

Art. 24 - 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. 57 del CCNL 17.12.2020, 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 2019-2021, ovvero dal 16/07/2024 e la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, *lett. b)*, è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, 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. 25 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente può utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica il CCNL AFL e il presente CCI per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.
2. L'Ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL, oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti e corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita.
3. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 36, comma 3, del CCNL AFL 16/07/2024, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6, del medesimo CCNL, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30 per cento del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.
4. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL AFL 17/12/2020 dei rispettivi enti.

Art. 26 - Lavoro Agile

1. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
2. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa avviene in conformità a quanto stabilito dal CCNL nonché dall'apposito Regolamento adottato dall'Ente.

TITOLO IV
Disposizioni Finali

Art. 27 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 35, comma 1, lett. l), del CCNL AFL 16/07/2024, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
d) nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
e) l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
f) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 28 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Gallipoli, lì 18/12/2024

Parte pubblica

Il Segretario Generale, avv. Antonio SCRIMITORE

OO.SS.

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

DIREL