

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
Area della Dirigenza FFLL – Sezione Dirigenti  
COMUNE GI GIUGLIANO IN CAMPANIA**

**periodo  
2021 - 2023**



UILFFLL



## INDICE

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI	5
Capo I	Applicazione, durata, tempi e decorrenza	5
Art. 1	Campo di applicazione.	5
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
TITOLO II	RELAZIONI SINDACALI	6
Capo I	Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 3	Obiettivi e strumenti	6
Art. 4	Informazione	7
Art. 5	Confronto	8
Art. 6	Organismo paritetico per l'innovazione	8
Art. 7	Contrattazione collettiva integrativa: materie	9
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti	10
Art. 9	Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	11
Art. 10	Clausole di raffreddamento	11
Capo II	Diritti sindacali	12
Art. 11	Contributi sindacali.	12
Art. 12	Diritto di assemblea.	12
Art. 13	Interpretazione autentica delle clausole controverse	12
TITOLO III	ISTITUTI NORMATIVI	13
Art. 14	Orario di lavoro	13
Art. 15	Congedi per le donne vittime di violenza	13
Art. 16	Unioni civili	14
Art. 17	Assenze retribuite	14
Art. 18	Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	14
Art. 19	Congedi dei genitori	15
Art. 20	Aspettative per motivi personali o di famiglia	16
Art. 21	Assenze previste da particolari disposizioni di legge	16
Art. 22	Altre aspettative previste da disposizioni di legge	17
TITOLO IV	ISTITUTI ECONOMICI	17
Art. 23	Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica	17
Art. 24	Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: Ripartizione	18
	TABELLA DI COSTITUZIONE DEL FONDO EX ART. 57 del CCNL	20
	TABELLA DI RIPARTIZIONE FONDO	21
Art. 25	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	22
Art. 26	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	23
Art. 27	Incarichi <i>ad interim</i> e incarichi aggiuntivi	24
Art. 28	Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.	24
Art. 29	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 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato	25

Art. 30	Trattamento economico del personale in distacco sindacale	27
Art. 31	Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero	28
Art. 32	Welfare integrativo	29
Art. 33	Clausole finali.	29

*Handwritten signature*  
01/07/02

*Handwritten signature*  
F. Pignatelli  
F.M.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

#### Art. 1 - Campo di applicazione. (Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Giugliano in Campania con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed 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 del 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. (Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre 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.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno 01/01/2021.
3. Il presente contratto ha durata per il triennio 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.
4. 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.
5. 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. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. 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.

6. E' istituito l'Osservatorio sull'attuazione degli istituti contrattuali disciplinati dal presente contratto, che provvede, con cadenza almeno trimestrale, 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 tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.



## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI


### Capo I Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 3 - Obiettivi e strumenti. (Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

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 ed 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 dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

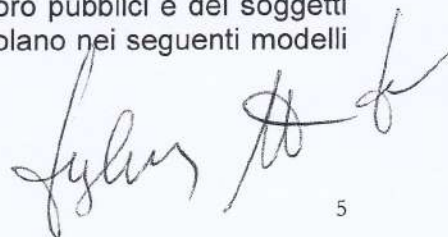
a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

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 ad 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, 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 ed intesa tra le Parti.

7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà 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 successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà 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.** (Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

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 preventiva di documenti, dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 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 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 8 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

*[Handwritten signatures and initials]*

*M* *Sp* *eg* *W* *S*

**Art. 5 - Confronto.**  
(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

*fgh* *M*

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 2, 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 al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e 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. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. 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 ed 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 la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili 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 ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;

**Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione.**

(Art. 6 del CCNL 17.12.2020)  
(solo per enti con più di 12 dirigenti)

*f*

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 – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro

*Ad*

correlato - 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;

- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;

- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale.

#### **Art. 7- Contrattazione collettiva integrativa - materie.**

(Art. 45 del CCNL 17.12.2020)

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;

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17.12.2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento 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 17.12.2020;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo



quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17.12.2020 è quella di cui al comma 1, lettera f), del medesimo CCNL.

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17.12.2020 sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i), del medesimo CCNL.

**Art. 8 . Contrattazione collettiva integrativa: soggetti**  
(rif. art.7 del CCNL)

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 del 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 del 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 del 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 del 17/12/2020.

**Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**  
(rif. art. 8 del CCNL)

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 di parte pubblica di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

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 nelle 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-terdel 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 illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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 ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 del presente articolo corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

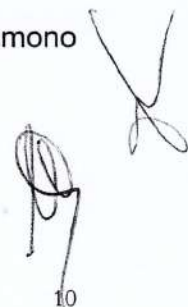
#### **Art. 10 - Clausole di raffreddamento.**

(Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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



*Handwritten signature*

**Capo II  
Diritti sindacali**

*Handwritten signature*

**Art. 11 - Contributi sindacali.**  
(Art. 10 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti 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 statuari. 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 i soggetti di cui al comma 2.

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

**Art. 12 - Diritto di assemblea.**  
(Art. 11 del CCNL 17.12.2020)

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. 13 - 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 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 ed 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.

*Handwritten signature*

*Handwritten signatures*

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

**TITOLO III  
ISTITUTI NORMATIVI**

**Art. 14- Orario di lavoro.**  
(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

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. 15  
Congedi per le donne vittime di violenza**  
(Art. 14 del CCNL 17.12.2020)

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.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, di cui all'art. 25 nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

**Art. 16**  
**Unioni civili**  
(Art. 15 del CCNL 17.12.2020)

Fp 04/16  
12/18

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 ad ognuna delle parti dell'unione civile.



**Art. 17**  
**Assenze retribuite**  
(Art. 19 del CCNL 17.12.2020)



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

a) partecipazione a concorsi od 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;

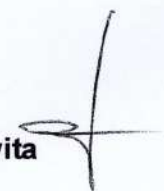
c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

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.

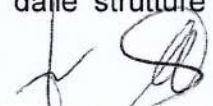
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

**Art. 18**  
**Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**  
(Art. 21 del CCNL 17.12.2020)



1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed 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 comporta, 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 definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

**Art. 19**  
**Congedi dei genitori**  
(Art. 24 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 ed 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

F. PEGIL TOV/SB

astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario 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**  
(Art. 25 del CCNL 17.12.2020)

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 ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comparto.

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**  
(Art. 27 del CCNL 17.12.2020)

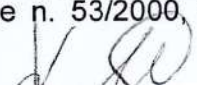


1. I dirigenti ove ne ricorrano le condizioni, hanno diritto ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 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, predisponde, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed 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, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'8 della legge n.219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della legge n. 52/2001 nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando

 15

quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera b.

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

(Art. 28 del CCNL 17.12.2020)

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 con apporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 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 citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì 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 del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 25 se utilizzata allo stesso titolo.

#### TITOLO IV ISTITUTI ECONOMICI

#### Art. 23 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale 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 al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione



Fp CGR PR

inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

u  
M

7. 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.

Handwritten signature/initials.

**Art. 24 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Ripartizione**  
(rif. art. 57 del CCNL)

Handwritten signature/initials.

\* 1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, 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;

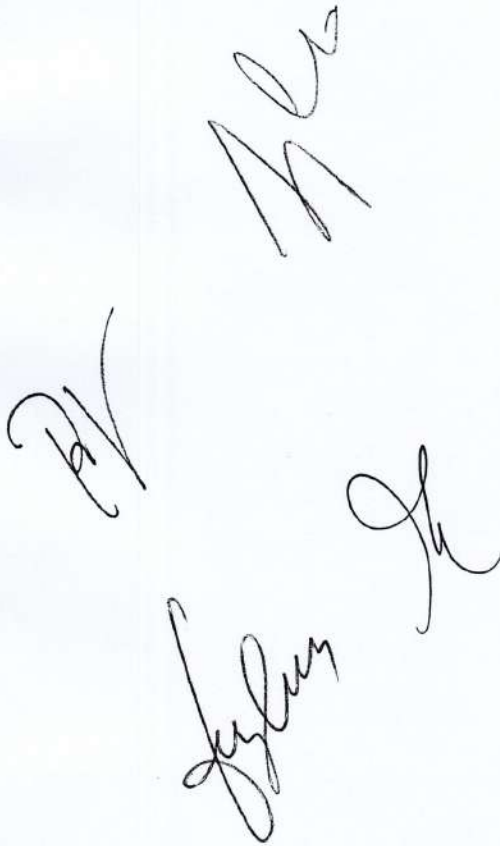
d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;

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

Handwritten signature/initials.

comma 1 oltreché 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.; la retribuzione di risultato è pari al 15% 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 delibere. Parimenti tale percentuale è soggetta 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. Nell'ambito delle sessioni annuali di ripartizione del Fondo di cui al presente articolo, la percentuale da destinarsi al risultato non potrà comunque essere inferiore al 15%

A cluster of four handwritten signatures in black ink, arranged in a roughly circular pattern. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. It is a cursive signature.

**TABELLA DI COSTITUZIONE DEL FONDO EX ART. 57 del CCNL PER L'ANNO 2021  
DI CUI ALLA DETERMINA DIRIGENZIALE N. 139 DEL 23.02.2021:**

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
Art. 57, comma 2, lett. a)	Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020	408.534
Art. 56, comma 1	1,53% monte salari 2015	8.989
<b>Totale</b>		417.523
<b>Limite anno 2016</b>		350.155
<b>Totale fondo 2021</b>		<b>350.155</b>

**Art. 25 - 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,**  
(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, ai fini della individuazione delle posizioni economiche di lavoro previste dall'art. 53 del CCNL e sulla base dei criteri cui all'art 44 del CCNL e preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione degli uffici e dei servizi convergono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale indicata nella tabella che segue.


Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	Euro 297.632	85%
Retribuzione di risultato	Euro 52.523	15%
<b>Totale</b>	<b>Euro 350.155</b>	<b>100%</b>




2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 21 del presente contratto.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate ad all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 21 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

4. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.



**Art. 26 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,**  
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)



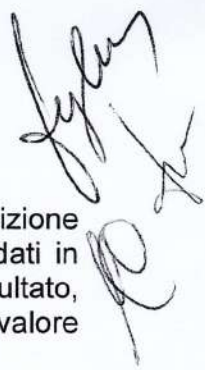
1. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati, nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dal Comune di Giugliano ai sensi dell'art. 7 del D. Lgvo n°150/2009, le parti concordano che la misurazione delle prestazioni attese per i Dirigenti titolari di incarichi di posizione individuate ai sensi del CCNL del 17/12/2020, debba prevedere fasi intermedie di verifica con cadenza quadrimestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione al Dirigente interessato.

2. Contribuiscono alla valutazione e alla differenziazione del risultato atteso dal Dirigente anche i fattori correlati agli indici di presenza del personale assegnato, ancorché resi in modalità di lavoro agile, e del benessere organizzativo misurato nella struttura assegnata sulla base degli indici predisposti dai Comitati Unici di Garanzia.

3. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima dell'80% della retribuzione di posizione massima.

4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata all'esito avuto in base al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

**Art. 27 - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi.**  
(Art. 45, comma 1, lett. c), e 56 del CCNL 17.12.2020)



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% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito

di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo quanto previsto dall'art. 23, comma 3, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di due.

3. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

#### **Art. 28 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.**

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)



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 più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. Ad una percentuale del 30% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore all'80% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Ente;
- r) anzianità anagrafica.

6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.

7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato In caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.



**Art. 29 - 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 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.**

(Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, 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 di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

d) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992;

3. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura dell'Ente che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n. 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli sia nel caso in cui siano posti a carico della

controparte e sia nel caso di spese compensate, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

4. 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 dell'Amministrazione 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.

5. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

6. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, ai fini della correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato sono definiti i seguenti indici:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	20% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

7. Le Parti, in sede di prima verifica periodica sull'applicazione del presente articolo, si riservano la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

**Art. 30 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.**

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

**Art. 31 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero,**

(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:

a) Dirigenti .....:  
per il periodo: dal \_\_ al \_\_ di ogni mese . Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare.

a) Direttore e Dirigenti .....

b) Dirigenti .....

.....

c) Dipartimento..... - Servizio .....

d) Servizio.....;

**Art. 32 - Welfare integrativo**

(rif. art. 32 del CCNL)

1. Il bilancio dell'ente deve prevedere specifici finanziamenti destinati a piani di welfare integrativo fino alla concorrenza di una quota pari (fino al 2,5%) del Fondo di cui all'art. 57



del CCNL. Le parti convengono che a partire dall'anno 2022 detto importo sia destinato a piani di welfare integrativo per la dirigenza

2. L'individuazione dei soggetti avviene tramite apposita procedura semplificata ad evidenza pubblica sulla base delle specifiche normative disciplinate la materia.

3. I Dirigenti potranno optare per una o più forme di welfare.

4. 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. 33 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and cursive. The signatures are arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page.