

**COMUNE DI IGLESIAS**  
(*Provincia del Sulcis Iglesiente*)

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

***Periodo 2024 - 2026***

Il giorno 11 dicembre 2025 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Iglesias, l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale con qualifica dirigenziale - Area Funzioni Locali.

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

Presidente      F.to Dott. Marco Marcello  
Componente      nessuno  
Componente      nessuno

***Per le Organizzazioni Sindacali:***

FEDIRETS      nessuno  
CISL FP      nessuno  
FP CGIL      nessuno

UIL FPL F.to Renato Citzia (delegato dalla UIL con nota protocollo n.49630 del 10.10.2025)

Rappresentanza Sindacale Unitaria: nessuno

LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE

visti:

- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e in particolare il CCNL relativo al personale del Comparto funzioni locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024;
- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2024/2026 relativo al personale dipendente dirigente del Comune di Iglesias, sottoscritto dalle parti in data 21.10.2025;
- La relazione illustrativa e tecnico finanziaria sulla suddetta ipotesi di contratto (pre-intesa del 21.10.2025) redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001, della Circolare M.E.F. n. 25 del 19 luglio 2012;
- Il Verbale n. 25 del 07.11.2025 nel quale l'Organo di revisione dei conti esprime parere favorevole alla ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2024/2025/2026;
- La deliberazione della Giunta Comunale n. 422 del 07.11.2025 avente ad oggetto “Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa Area Dirigenti”

Al termine della riunione, alle ore 15:15, le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2024/26 – personale dirigente.

## Sommario

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>	4
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 - Ambito di applicazione	4
Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
Art. 4 - Clausole di raffredamento e interpretazione del contratto	4
Art. 5 – Monitoraggio e verifiche	5
<b>TITOLO II – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI</b>	5
Art.6 – Prerogative e agibilità sindacali	5
Art. 7 – Assemblee	5
Art. 8 - Libertà sindacali	5
<b>TITOLO III - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</b>	5
Art. 9 - Relazioni sindacali	5
Art. 10 - Norma di rinvio	6
<b>TITOLO IV – LE RISORSE DECENTRATE</b>	7
Art. 11 - Criteri per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	7
Art. 12 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica	7
Art. 13 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato	8
Art.14 – Omnicomprensività del trattamento economico	8
Art. 15 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi	9
Art. 16 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizioni di legge	9
Art. 17 – Criteri per la definizione di misure di welfare integrativo	10
<b>TITOLO V – ALTRE DISPOSIZIONI</b>	10
Art. 18 – Formazione	10
Art.19 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	11
Art.20 - Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro	11
Art.21 – Linee di indirizzo per il lavoro agile	11
<b>TITOLO VI – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI</b>	12
Art.22 – Norma transitoria	12
Art. 23 - Norme finali	12

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

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

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a livello di confronto essendo presenti in Comune un numero di dirigenti superiore a "3" nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

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

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Iglesias con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Il CCI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

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

1. Il presente CCI si applica a decorrere dal 01 gennaio 2024 e ha durata triennale dalla data di sottoscrizione.
2. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori delle posizioni emerse.
5. Ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL del 16.07.2024, il presente contratto e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI.
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 revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritta dalla delegazione trattante corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. L'ente è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

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

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
3. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per

definire consensualmente il significato della clausola controversa.

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

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

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

### **TITOLO II – DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI**

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

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

#### **Art. 7 – Assemblee**

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

#### **Art. 8 - Libertà sindacali**

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

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

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

1. L'ente e le Rappresentanze Sindacali concordano che il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione

procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

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

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- a) si attua il contemporaneamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- c) si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- e) si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- a) Informazione - L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; è data sempre in via preventiva anche mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Analogamente, la convocazione delle OO.SS. potrà essere disposta anche (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL;
- a) Confronto - Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 16.07.2024. La contrattazione integrativa è sostituita dal confronto nell'ipotesi di cui all'art. 35 del CCNL 16.07.2024 (Contrattazione integrativa). Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato). Il presente sistema relazione è applicato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 16/07/2024.

#### **Art. 10 - Norma di rinvio**

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

## TITOLO IV – LE RISORSE DECENTRATE

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

1. Il Fondo risorse decentrate è costituito con atto dirigenziale ed è composto dalle risorse decentrate stabili e dalle risorse variabili indicate dal CCNL vigente.
2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione collettiva integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 57 comma 3 del CCNL vigente.
3. Nell'ambito dei valori minimo e massimo previsti dal CCNL, la retribuzione di posizione è determinata, previo confronto dei criteri di graduazione, in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. Essa è adeguata in caso di nuova graduazione a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di graduazione nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente.
4. La retribuzione di posizione individuale è determinata sulla base di un riparto proporzionale delle risorse stabili ad essa destinate tenuto conto dell'esito del processo di graduazione delle posizioni. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia secondo quanto previsto nel successivo art.12; le eventuali risorse non utilizzate di natura stabile sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato nell'anno di esercizio successivo.
5. Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 15% del Fondo suddetto. Di norma la retribuzione di risultato individuale è determinata per il 50% sulla base di un riparto delle risorse a tal fine destinate proporzionale al valore della posizione come scaturito dal processo di graduazione e per il restante 50% sulla base del numero degli obiettivi attribuiti al dirigente in occasione della approvazione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO).
6. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente; sempre annualmente la quota destinata alla retribuzione di risultato può subire variazioni comunque nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 12.
7. 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, nel rispetto del principio di onnicomprensività del trattamento retributivo e l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.
8. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
9. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato dall'ente. Non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
10. Annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.

### **Art. 12 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica**

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico

dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consente di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 2 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico 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 destinato alle retribuzioni di posizione e risultato.

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.

#### **Art. 13 - Differenziazione e variabilità 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, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'ente, 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.

3. L'ente qualora abbia correlato l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR, può definire un valore percentuale di cui al comma 2 comunque non inferiore al 20%.

4. Al finanziamento di tale maggiorazione si provvede, ove occorre, riproporzionando la misura dell'indennità di risultato spettante agli altri dirigenti. Il valore medio pro-capite è determinato dividendo le risorse destinate alla retribuzione di risultato per il numero dei dirigenti in servizio nell'anno. Qualora nessun dirigente dovesse conseguire la valutazione prevista dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, il fondo per la retribuzione di risultato sarà erogato integralmente sulla scorta delle valutazioni proposte dal Nucleo di Valutazione e validate dal Sindaco.

5. In caso di parità, l'attribuzione di quanto previsto dal comma 3 avviene nel rispetto del seguente ordine di priorità:

- Migliore media valutativa ultimi tre anni;
- Non siano mai stati destinatari della maggiorazione; Anzianità di servizio;
- Anzianità anagrafica;

6. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

#### **Art.14 – Onnicomprensività del trattamento economico**

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 60 CCNL vigente, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'ente.
2. 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, (ad esempio risorse per l'attuazione del comparto unico di cui alla L.R. n. 29 dicembre 2023, n. 18).
3. 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 CCNL, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

#### **Art. 15 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi**

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, come di seguito definito:
  - a) del 15% per Incarichi ad interim e/o aggiuntivi di durata non superiore a n.3 (tre) mesi;
  - b) del 20% per Incarichi ad interim e/o aggiuntivi di durata non superiore a n.6 (sei) mesi;
  - c) del 30% per Incarichi ad interim e/o aggiuntivi di durata superiore a n.6 (sei) mesi.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla valutazione di performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

#### **Art. 16 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizioni di legge**

1. Ai Dirigenti, in deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge espressamente previste nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse, previste da specifiche disposizioni normative, confluiscano nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
3. Le risorse di cui ai commi precedenti afferiscono a:
  - a) Proventi delle sanzioni di cui all'art.208, commi 4, lett. c) e 5, del D. Lgs. n.285/1992 (Codice della Strada). La percentuale dell'ammontare annuale dei proventi delle sanzioni destinato alla previdenza complementare viene assegnato dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale;
  - b) Sponsorizzazioni (art. 43 della L. 449/1997) nella misura del **15%** del valore della sponsorizzazione;
  - c) quota incentivi ex art.1 c.1091 della L. n. 145/2918 per recupero evasione IMU-TARI) nella percentuale fissata da1 Regolamento vigente.
4. Gli incentivi di cui al presente articolo sono erogati nel rispetto delle specifiche discipline adottati dall'Ente. In relazione alle disposizioni contrattuali di riferimento, le erogazioni relative al presente articolo sono effettuate in maniera progressiva, in base all'annualità in cui si matura il diritto, secondo la presente correlazione tra retribuzione di risultato e incentivi stessi:

Incentivi di legge al netto degli oneri riflessi	Abbattimento sull'indennità risultato
<i>Fino a 5.000 euro</i>	<i>0,00%</i>
<i>&gt; 5.001 e fino a 7.000 euro</i>	<i>10,00%</i>
<i>&gt; 7.001 e fino a 10.000 euro</i>	<i>15,00%</i>
<i>&gt; 10.001 e fino a 15.000 euro</i>	<i>20,00%</i>
<i>&gt; 15.001 e fino a 20.000 euro</i>	<i>25,00%</i>
<i>Oltre 20.000 euro</i>	<i>50,00%</i>

5. Le economie derivanti dagli abbattimenti sono utilizzate per la valorizzazione dei risultati nel rispetto di quanto previsto nella sez. Performance del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) e all'esito del processo di valutazione della performance individuale secondo quanto previsto dal sistema vigente.

#### **Art. 17 – Criteri per la definizione di misure di welfare integrativo**

1. Annualmente sono definite in sede di contrattazione integrativa misure di welfare integrativo tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio), in base alle norme che regolano il funzionamento del Fondo, ove possibile effettuati direttamente dall'ente per conto del lavoratore;
- g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 57 e 91 del CCNL del 17.12.2020, nel limite del 2,5% delle complessive disponibilità degli stessi.

#### **TITOLO V – ALTRE DISPOSIZIONI**

#### **Art. 18 – Formazione**

1. Le parti convengono che la formazione dei dirigenti costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'ente.

2. L'ente assume la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

3. Le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi nell'ambito del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO), anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e sono considerate servizio utile a tutti gli effetti.

4. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente si impegna a favorire, altresì, la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

5. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

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

1. L'Amministrazione si impegna ad applicare quanto previsto nel D. Lgs. n.81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione dei dirigenti, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

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

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nello sviluppo del personale, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione, della attuazione e monitoraggio dei principi di pari opportunità, della prevenzione del mobbing, del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e della valorizzazione delle differenze.

2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di miglioramento dell'ambiente di lavoro.

3. L'ente, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

#### **Art.21 – Linee di indirizzo per il lavoro agile**

1. L'ente intende promuovere il lavoro agile come modalità di lavoro funzionale all'organizzazione ed alle esigenze di conciliazione del personale.

2. Le parti convengono che i dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione del lavoro agile previste dalla normativa vigente.

3. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

3. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è

tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso.

4. L'ente, previo confronto, individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, nell'ambito dei criteri fissati dalla Smart Working Policy aziendale, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

5. L'ente, nel dare accesso al lavoro agile e nel rispetto della succitata Smart Working policy, 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.

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

### **Art.22 – Norma transitoria**

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

### **Art. 23 - Norme finali**

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