



COMUNE DI FOLIGNO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE – TRIENNIO NORMATIVO 2025-2027

Il giorno 31/12/2024, presso la sede comunale, si è svolta la riunione della Delegazione Trattante del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Foligno, sono presenti:

• in rappresentanza dell'Amministrazione comunale: il presidente della delegazione trattante di parte pubblica - Segretario generale – avv. Vania Ceccarani

1. in rappresentanza delle OO.SS. territoriali: (Omissis vedi firme)
2. in rappresentanza della RSA aziendale UIL-FPL del Comune di Foligno: (Omissis vedi firme)

PREMESSO QUANTO SEGUE:

In data 16 luglio 2024 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 559 del 02/12/2024, esecutiva, del 2024, è stata costituita la delegazione trattante per il contratto collettivo integrativo per l'Area della Dirigenza del Comune di Foligno e sono state approvate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica si conforma in sede di negoziazione del medesimo.

Con Determinazione Dirigenziale n. 1795 del 05/11/2024, esecutiva, è stata approvata la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, ai sensi dell'articolo 57 del CCNL 17/12/2020, così come integrato dall'art. 39 del CCNL 16.7.2024 – Area della Dirigenza. Tale costituzione è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con il verbale n. 58 del 10/12/2024.

In data 30/12/2024 la Giunta Comunale ha autorizzato la presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del seguente contratto integrativo:

ARTICOLO 1 - AMBITO E VALIDITÀ

1. Il presente contratto collettivo integrativo (d'ora in avanti denominato CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 8 e 35 del CCNL – Area della dirigenza comparto Funzioni Locali 16/07/2024 si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Foligno. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

2. Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2025 – 31.12.2027 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso. Per la parte

economica (riporto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli di cui si compone. Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo per l'Area della dirigenza del Comune di Foligno.

3. Ai sensi dell'art. 8 CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli articoli 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a) negoziate con cadenza annuale.

ARTICOLO 2 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area e i soggetti 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.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso il Comune di Foligno si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art.35 del CCNL.
- La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
 - confronto, nelle materie di cui all'art.34 del CCNL;
 - Organismo paritetico per l'innovazione in attuazione dell'art. 6 del CCNL.

2. L'O.P.I. è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area, contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.

ARTICOLO 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCI

1. In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

2. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo

di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

ARTICOLO 4 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 146 del 1990, come modificata dalla legge n. 83 dell'11 aprile 2000, tenuto conto di quanto stabilito dall'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7 maggio 2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area della dirigenza del Comparto Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle posizioni dirigenziali preposti ai servizi di seguito specificati, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali a garanzia dei servizi pubblici essenziali:

- Servizio stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- Servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme;
- Servizio attinente alla rete stradale, limitatamente ad emergenze a carattere di pronto intervento;
- Servizio di protezione civile con prestazioni ridotte al pronto intervento;
- Servizio di polizia municipale, limitatamente all'attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria, ai trattamenti sanitari obbligatori, all'attività infortunistica e di pronto intervento, alla centrale operativa, alla vigilanza del Palazzo Municipale ed all'assistenza su strada nei casi di emergenza, all'assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;
- Servizi del personale limitatamente al periodo compreso fra il 5 ed il 15 di ogni mese allo scopo di assicurare l'erogazione degli emolumenti retributivi, il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge e gli adempimenti fiscali;
- Servizi di vigilanza su beni culturali e apertura al pubblico di musei e altri istituti e luoghi di cultura, se ed in quanto tali servizi sono gestiti direttamente da personale comunale.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, se la stessa è indispensabile al funzionamento del servizio, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi ai servizi di gestione del personale con le modalità previste dal CI del personale senza qualifica dirigenziale e dagli atti organizzativi dell'Ente.

ARTICOLO 5 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'articolo 57 del CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato,

secondo i principi stabiliti dagli artt. 57 del CCNL 17.12.2020 e 39 del CCNL 16 luglio 2024 e secondo i criteri stabiliti nel successivo art. 6. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

ARTICOLO 6 - CRITERI GENERALI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI AD INTERIM

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato viene annualmente ripartito dall'Amministrazione secondo le seguenti percentuali: risorse destinate alla retribuzione di posizione in ragione del 76,00 % del fondo, risorse destinate alla retribuzione di risultato per il restante 24,00 %.
2. Da tale criterio di riparto sono escluse le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 56 comma 1 del CCNL 17/12/2018 e dell'art. 39 comma 1 del CCNL 16/07/204, le quali restano ripartite nella misura prevista dall'articolo 39, comma 2 del CCNL 16 luglio 2024, nonchè le risorse destinate al pagamento di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Queste ultime integrano la quota riservata alla retribuzione di risultato.
3. I criteri di riparto definiti nei precedenti commi 1 e 2 conservano la loro efficacia fino alla loro eventuale modifica in sede di contrattazione integrativa.
4. Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali viene definito dalla Giunta Comunale previa informazione e confronto con le OO.SS, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali esterne ed interne.
5. Il valore economico della retribuzione di posizione di ciascuna posizione dirigenziale viene definito annualmente con criterio di proporzionalità diretta tra gli esiti numerici del sistema di ponderazione e l'importo del fondo spettante a tale istituto, quantificato come stabilito al precedente comma 1), tenendo conto di eventuali periodi di vacanza degli incarichi.
6. Il valore economico della retribuzione di risultato di ciascuna posizione dirigenziale viene definito annualmente, nella misura del 50% con le stesse modalità di quello della retribuzione di posizione, e nella misura del 50% in parti eguali fra ciascuna posizione dirigenziale ricoperta nell'Ente nel periodo di riferimento, tenendo conto di eventuali periodi di vacanza degli incarichi.
7. Al dirigente al quale è conferito, oltre all'incarico dirigenziale di cui è titolare, un ulteriore incarico di responsabilità di struttura apicale, è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di risultato corrispondente al 30% della retribuzione di posizione stabilita per l'incarico attribuito ad interim. Tale maggiorazione della retribuzione di risultato è in ogni caso rapportata alla durata dell'incarico stesso.
8. La retribuzione di risultato teoricamente associata all' incarico dirigenziale vacante e ricoperto ad interim viene comunque calcolata; il differenziale fra la retribuzione risultato erogata a titolo di maggiorazione della retribuzione di risultato del titolare incarico ad

interim e quella teoricamente associata a detto incarico ad interim costituisce economia di bilancio per l'anno di riferimento ed integra giuridicamente il fondo dell'anno successivo.

9. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate a finanziare la corresponsione della retribuzione di risultato dello stesso anno e sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione nell'anno successivo.

10. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato non utilizzate nell'anno di riferimento per effetto del meccanismo di valutazione delle prestazioni dirigenziali costituiscono invece economie di bilancio.

ARTICOLO 7 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. L'ente disciplina con proprio regolamento i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, previa informazione e confronto con le OO.SS.

ARTICOLO 8 – DIFFERENZIAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI RISULTATO

1. Ad un numero di dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, corrispondente al 50% meno uno dei dirigenti complessivamente valutati nell'anno di riferimento per un periodo non inferiore a sei mesi, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. A tal fine, in sede di liquidazione, il valore della ponderazione delle posizioni dirigenziali implicate viene incrementato fino a raggiungere tale obiettivo. Nel caso in cui il numero dei dirigenti complessivamente valutati nell'anno di riferimento sia dispari, il numero su cui calcolare la quota differenziata viene arrotondato per difetto (ad es. n. 7 dirigenti valutati/2=3,5-1=2,5>2 dirigenti a cui attribuire la retribuzione di importo più elevato).

ARTICOLO 9 - 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, che comporti un valore di ponderazione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di coprire, nei primi 12 mesi di applicazione, il 50% della differenza fra il precedente ed il nuovo valore della retribuzione di posizione.

3. Trascorsi i primi 12 mesi, si dà applicazione integrale al nuovo valore della retribuzione di posizione.

ARTICOLO 10 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Per il personale con qualifica dirigenziale in distacco sindacale, la misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 44 del CCNL 16/07/2024 è definita nella misura del 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco. Il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

ARTICOLO 11 – COMPENSI AGGIUNTIVI ED OMNICOMPENSIVITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Le risorse derivanti dall'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 5 commi 1 e 2 del presente CI e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

2. Le parti danno atto che nell'attuale ordinamento contrattuale e normativo, ai dirigenti, oltre alle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono essere attribuiti:

- quota dei proventi delle sanzioni amministrative ex art. 208 C.D.S.;
- quota dei proventi derivanti da attività extraistituzionali dell'Ente poste a carico degli utenti o di altre pubbliche amministrazioni, ovvero da contratti di sponsorizzazione (art. 43 L. 449/1997);
- Compensi professionali avvocati;
- Compenso incentivante il recupero della IMU e della TARI
- Ulteriori compensi sottratti al principio di omnicomprensività per effetto di specifiche disposizioni di legge (ad es. incentivo funzioni tecniche per progetti PNRR).

3. Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemporamento secondo il quale la corresponsione di compensi professionali come sopra definiti determinerà una decurtazione in percentuale della retribuzione di risultato applicata alla retribuzione di risultato teorica, secondo i seguenti scaglioni di valore economico:

Percentuale risultato	riduzione retribuzione di Compensi professionali erogati
5%	Compensi erogati sino ad euro 10.000,00
10%	Da euro 10.001,00 ad euro 15.000,00
15%	Da euro 15.001,00 ad euro 20.000,00
20%	Oltre euro 20.000,00

In ogni caso, la retribuzione di risultato teoricamente spettante non potrà essere ridotta di una percentuale superiore all' 80%.

4. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 43 del CCNL 16.07.2024, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, pari al 50% del loro valore economico, il quale deve essere comunque preventivamente quantificato dal soggetto erogatore, come presupposto dell'applicazione del presente comma.

ARTICOLO 12 - WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici potrà essere definita, con successivo specifico accordo, 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, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.

3. I benefici riconducibili al welfare integrativo sono elencati, a titolo non esaustivo, come segue:

iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
anticipazioni, sovvenzioni e 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;
polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
polizze assicurative;
sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.

4. Sono inoltre garantiti i seguenti benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, i cui oneri indiretti sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto già destinato allo stesso titolo nel 2017:

a) puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione o promozione del merito dei figli e, più in generale, alle opportunità assistenziali e previdenziali concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto;
b) assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS;
c) pagamento su delega di contributi eventualmente versati dai lavoratori per le attività di organismi aziendali costituiti dai lavoratori.

ARTICOLO 13 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 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 delle strutture organizzative comunali competenti, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno 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.

ARTICOLO 14 - FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

1. Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente.
2. La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti costituisce il metodo permanente mediante il quale assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo di competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo dirigenziale.
3. A tale proposito, ai dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, sia come fruitori di formazione specifica in materia, sia come facilitatori dell'aggiornamento del personale assegnato.
4. Le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con gli interessati e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.
5. Al finanziamento delle attività di formazione si destinano adeguate risorse di bilancio, posto che ulteriori risorse possono essere individuate tramite canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

ARTICOLO 15 - LAVORO AGILE

1. Le parti convengono che i dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smartworking.
2. Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal P.I.A.O., nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.
3. I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee Guida stabilite dall'Ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico

svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

ARTICOLO 16 - VERIFICA ATTUAZIONE CCI

1. Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente CCI, mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.
2. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

ARTICOLO 17 – DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.
2. Dalla data di stipulazione del presente CI cessano di produrre effetti giuridici i precedenti accordi non compatibili con il presente contratto.

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:
SEGRETARIO GENERALE F.to Vania Ceccarani**

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

- | | |
|---|--|
| - FP CGIL Provinciale F.to Patrizia Mancini | - UIL FPL Territoriale f.to Gianfranco Sotis |
| - FP CISL Territoriale F.to Luisa Casci | - DIREL F.to Mario Sette |
| - RSA aziendale UIL-FPL F.to Francesco Maria Castellani | |

Indice generale

ARTICOLO 1 - AMBITO E VALIDITÀ.....	1
ARTICOLO 2 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	2
ARTICOLO 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCI.....	2
ARTICOLO 4 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI.....	3
ARTICOLO 5 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.....	3
ARTICOLO 6 - CRITERI GENERALI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI AD INTERIM.....	4
ARTICOLO 7 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.....	5
ARTICOLO 8 – DIFFERENZIAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI RISULTATO.....	5
ARTICOLO 9 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA.....	5
ARTICOLO 10 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE.....	6
ARTICOLO 11 – COMPENSI AGGIUNTIVI ED OMNICOMPENSIVITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO.....	6



ARTICOLO 12 - WELFARE INTEGRATIVO.....	7
ARTICOLO 13 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	8
ARTICOLO 14 - FORMAZIONE DEI DIRIGENTI.....	8
ARTICOLO 15 - LAVORO AGILE.....	8
ARTICOLO 16 - VERIFICA ATTUAZIONE CCI.....	9
ARTICOLO 17 – DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI.....	9

ALLEGATO “A”:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - ANNO 2024				
Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)(*)			Utilizzo del Fondo (voci di uscita) (*)	
DESCRIZIONE	IMPORTI (COMPETENZA)	NOTE	DESCRIZIONE	IMPORTI
PARTE STABILE			Retribuzione di posizione	242.661,43
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.a	144.007,81	Fondo ante 1999	<i>di cui per differenziale di posizione in caso di processi di riorganizzazione</i>	0,00
			Retribuzione di risultato	90.962,76
			<i>di cui per incentivo processi di mobilità</i>	0,00
			<i>di cui per incarichi ad interim</i>	0,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.c	0,00		<i>di cui compensi per incarichi aggiuntivi non connessi alla posizione ricoperta, attribuiti in quota a titolo di retribuzione di risultato</i>	0,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.d	0,00		Proventi violazioni codice della strada	0,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.e	0,00		Compensi professionali avvocati	0,00



<i>CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.f</i>	0,00		Incentivo recupero IMU-TARI	0,00
<i>CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.g</i>	17.206,00	<i>R.I.A. dirigenti cessati fino al 31/12/2019</i>		
<i>CCNL 23/12/99 art.26,comma 2</i>	7.813,99			
<i>CCNL 22-02-06 art. 23, c. 1 (posizione)</i>	3.640,00			
<i>CCNL 22-02-06 art. 23, c. 3 (posizione)</i>	8.961,33			
<i>CCNL 22-02-06 art. 23, c. 3 (risultato)</i>	1.904,39	14.505,72		
<i>CCNL 14-05-07 art. 4 c. 1 (posizione)</i>	8.008,00			
<i>CCNL 14-05-07 art. 4 c. 4 (posizione)</i>	3.969,89			
<i>CCNL 14-05-07 art. 4 c. 4 (risultato)</i>	1.253,65	13.231,54		
<i>CCNL 22-02-2010 art. 16 c. 1 (posizione)</i>	3.348,80			
<i>CCNL 22-02-2010 art. 16 c. 4 (risultato)</i>	13.124,71	16.473,51		
<i>CCNL 03-08-2010 art. 5 c.1 (posizione)</i>	4.277,00			
<i>CCNL 03-08-2010 art. 5 c.4 (risultato)</i>	5.987,81	10.264,81		
<i>CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. d)</i>	2.982,99			
<i>CCNL 17-12-2018 art. 56 comma 1 (posizione)</i>	2.866,50			
<i>CCNL 17-12-2018 art. 56 comma 1 (risultato)</i>	8.911,18	11.777,68		
CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. a)	238.264,05	Importo unico consolidato anni precedenti		
<i>CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. c)</i>	1.199,25	R.I.A. dirigenti cessati NEL 2020		
<i>CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. c)</i>	0,00	R.I.A. dirigenti cessati anno precedente		
<i>CCNL 16/07/2024 art. 39 comma 1 (posizione)</i>	5.460,00	2,01% M.S. 2018		
<i>CCNL 16/07/2024 art. 39 comma 1 (risultato)</i>	8.051,08			
TOTALE RISORSE STABILI	252.974,38			
<i>CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. b)</i>	0,00	Risorse previste da art. 43 c. 4 L. 449/97		
<i>CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. b)</i>	0,00	Proventi violazioni codice della		

		strada		
CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. b)	0,00	Compensi professionali avvocati		
CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. b)	0,00	Incentivo recupero IMU-TARI		
CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. c)	0,00	Dal 2022 – ratei RIA personale cessato dal servizio anno precedente		
CCNL 17/12/2020 artt. 60 e 57, c. 2, lett. d)	0,00	Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione		
CCNL 17/12/2020 art. 57 comma 2 lett. e)	177.753,00	Risorse autonomamente stanziate dall'Ente per scelte organizzative e gestionali.		
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	0,00			
TOTALE RISORSE VARIABILI	177.753,00			
TOTALE FONDO TENDENZIALE	430.727,38			
DECURTAZIONI PARTE STABILE:				
Art. 1 c. 3 lett. e) CCNL 12-02-2002	-36.926,67			
DECURTAZIONE FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART.9 C2BIS L.122/10) CONSOLIDATA 2014	-35.774,52			
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI DI PARTE STABILE	358.026,19			
VERIFICA LIMITE ART. 23 D.LGS. 75/2017 (fondo 2016)				
IMPORTO TOTALE FONDO 2016	345.471,86			
IMPORTO TOTALE FONDO 2024	358.026,19			
QUOTA FONDO 2016 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE	144,00			
QUOTA FONDO 2024 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE 2016	25.288,76			

(poste escluse con nota in giallo)				
FONDO 2016 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO	345.327,86			
FONDO 2024 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO	332.737,43			
DIFFERENZA (esita in decurtazione se assume valore positivo)	-12.590,43			
DECURTAZIONI PARTE VARIABILE:				
Art. 71 d.l. n. 112/08	0,00			
DECURTAZIONE EX ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017 (limite fondo dirigenza 2016)	0,00			
Decurtazione art. 4 D.L. 16/2014 – Quinta annualità	-24.402,00	Piano di recupero per integrazione 2008 ispezione RGS 2020		
IMPORTO FINALE FONDO 2024	333.624,19		TOTALE	333.624,19
MODALITA' DETERMINAZIONE RISORSE PER VALORI INDIVIDUALI				
	RET. POSIZIONE	RET. RISULTATO	TOTALE	
RISORSE DA NON DISTRIBUIRE SULLA BASE DEI VALORI DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI:				
RISORSE SPECIFICAMENTE DESTINATE AD INCREMENTI UNIFORMI DELLA POSIZIONE	8.326,50			
RISORSE RISULTATO DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE		0,00		
RISORSE DESTINATE DAL CCNL A RET. RISULTATO IN AGGIUNTA A QUELLE PREVISTE DAL CCID		16.962,26		
RISORSE DA DISTRIBUIRE SULLA BASE DEI VALORI DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI:				
RISORSE PARAMETRIZZABILI 76% - 24%			308.335,43	
76% POSIZIONE	234.334,93			
24% RISULTATO		74.000,50		
TOTALE RISORSE DA DISTRIBUIRE SULLA BASE DEI VALORI DELLE	234.334,93	90.962,76		

POSIZIONI DIRIGENZIALI:				
TOTALI GENERALI	242.661,43	90.962,76	333.624,19	
Capitoli ed articoli collocati nei centri di costo (art. 310)		€		
BILANCIO 2024 art. 310 depurato da FPV		€ 334.600,00		
TOTALE		334.600,00		