



CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZIALE

2024-2026

Sottoscritto in data 16.12.2024

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli Artt. 7 e 8 del CCNL ~~F.L. 2016-2018 del 17/12/2020~~ **F.L. 2019-2021 del 16.07.2024** si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro atempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all' Art. 35 del CCNL F. L. ~~2016-2018~~ **2019-2021**
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
4. Le materie di cui all'Art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. ~~2016-2018~~ **2019-2021** sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro ~~20~~ **10** giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.2

Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane)

Art.3

Periodo di prova (rif. art. CCNL 2019-2021)

1. Il Dirigente in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.
2. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il personale si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021.

Art. 4

Lavoro agile (art. 11 CCNL 2019-2021)

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun ente con proprio regolamento e accordo tra le Parti, con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi senza vincoli di orario o di luogo di lavoro. 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. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia

3. Lo svolgimento di lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il Dirigente conserva i medesimi diritti e obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, senza alcun pregiudizio nei suoi confronti o penalizzazione in termini di carriera.
4. Al Dirigente in lavoro agile è riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni e malattie professionali connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 23 della legge 81/2017 di lavoro in presenza.
5. L'amministrazione, previo confronto di cui agli artt. 34, comma 1, lett. g) e all'art. 46, comma 1, lett. f) (Confronto materie Sezioni specifiche), individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;
6. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure
7. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt. 11 e 12 del CCNL 2019-2021.

Art. 5

Contratto individuale di lavoro agile (art. 11 e 12 CCNL 2019-2021)

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
2. Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stipulato per iscritto un accordo individuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL 2019-2021
3. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;
 - c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge n. 81/2017;
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. La fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive, comprensive del riposo giornaliero. Limitatamente ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, di cui all'art. 96, comma 3, del CCNL 17.12.2020, tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro dovuto;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

Art. 6

Patrocinio legale (rif. art. 24 CCNL 2019-2021)

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente, del dirigente amministrativo

- tecnico e professionale e del segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, e il segretario, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 24 del CCNL 2019-2021 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.
 3. Per tutto quanto non disciplinato, si rinvia all'art. 24 del CCNL 2019-2021

Art. 7

Coperture assicurative (art. 25 CCNL 2019-2021)

1. Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei Dirigenti e del Segretario, autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto
4. Le amministrazioni garantiscono, con oneri a proprio carico, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i destinatari del presente CCNL, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 6 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave
5. Le amministrazioni rendono note al personale e ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 6.

Art. 8

Formazione e aggiornamento dei Dirigenti (art. 30 CCNL 2019-2021)

1. Le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia la formazione dei dirigenti ~~una quota non inferiore al 30% delle risorse stanziare in bilancio per tale finalità, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.~~ al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente 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.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione

alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'Art. 44-34 del CCNL F.L 2016-2018.

Art. 4-9

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigenti della Direzione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
 - Dirigenti della Direzione Segreteria Generale e Affari generali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
 - Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni;
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 5-10

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli Enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti, anche con riferimento a quanto previsto per i dirigenti delle Avvocature Civiche e della Polizia Locale dall'Art.1, comma 221, della legge 208/2015.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.6-11

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
3. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 2, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.
4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al

pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Art.7 Art. 12

Ripartizione del fondo

1. Per l'esercizio finanziario 2024 il fondo, determinato dall'Amministrazione con determinazione del Dirigente IV Settore 1048 del 6.10.2024 in euro **222.308,17** viene così ripartito:
 - la somma di euro **188.961,95** è destinata alla retribuzione di posizione;
 - la somma di euro **33.346, 22** è destinata alla retribuzione di risultato.

Art.13

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021 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 leggi in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positive.
2. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 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 25%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
- 3 La quota massima di Dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 2 è pari a 1. Nel caso di ex equo, si procederà ad estrazione pubblica.

Art. 14

Incarichi ad interim (art. 40 CCNL 2019-2021)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art.8 15 -

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. L'Art. 35 CCNL F.L. 2019-2021 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'Art. 30 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato per collocazione in fasce di merito come segue:

FASCIA	Punteggio	Retribuzione di risultato
1	Valori inferiori a 70	0% della Retribuzione massima
2	Valori compresi tra 70 e 95	La retribuzione di risultato è corrisposta nella stessa percentuale della valutazione (es 80 punti corrisponde al 80% della retribuzione massima)
3	Oltre 95 e fino a 100	100% della Retribuzione massima

Art.9 16

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

1. ~~Ai sensi del combinato disposto di cui agli Artt. 30 comma 5, 57 comma 2 lett. d) e 60, comma 3, del CCNL F.L.2016-2018, in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 43, comma 1, è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'Art. 60 CCNL F.L. 2016-2018 ~~24 del CCNL 2019-2021~~ al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. articolo 60 abrogato e sostituito dall'art. 43 del CCNL 2019-2021~~

~~Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente~~

2. ~~L'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art.57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del CCNL 2016-2018) comma 2, lett. d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.~~

~~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, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) (Contrattazione integrativa: materie), con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020~~

3. ~~L'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art.57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del CCNL 2016-2018) comma 2, lett. d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.~~
4. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
5. Al/ai dirigente/i che ha/hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota doppia rispetto al valore medio pro-capite dell'importo assegnato a tutti gli altri dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo.

Art.11 17

Welfare integrativo

1. L'Art. 35 del CCNL F.L. ~~2016-2018~~ **2019- 2021** prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando intale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all' art.. 57 CCNL F.L. ~~2016-2018~~ **2020** (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5%, fermo restando quanto altro previsto dall' Art. 35 del medesimo CCNL.
3. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016- 2018 ai sensi dell'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art.12-18

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si

stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, compresi i compensi professionali degli avvocati e quelli per i dirigenti del servizio tributi, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:

- nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi inferiori a euro 5.000,00;
 - 10% della retribuzione di risultato per incentivi compresi da euro 5.000,01 a 10.000,00;
 - 30% della retribuzione di risultato per incentivi superiori a euro 10.000,00.
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.

Art. 13-19

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'Art. 208, comma 4 lett. c) e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nella struttura di Polizia Locale, sono utilizzati in modo concorrente, e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:
- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina prevista;
 - c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 14-20

Clausola di salvaguardia

1. L'Art. 31 comma 1 del CCNL F. L. 2016-2018 prevede che, 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 del medesimo Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, il differenziale di cui al comma 1 del presente CCDI, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 50% del valore di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'Art. 31, comma 3, del CCNL F.L. 2016-2018.
3. Ai sensi comma 6 dell' Art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa

Art. 15-21

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi ed i quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti

- in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
 4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L 2016-2018 non si applica.
 5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. -22

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. ~~17~~-23

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CCDI sostituisce i precedenti, per le tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.