



Comune di Fonte Nuova (RM)

Città Metropolitana di Roma Capitale

Contratto collettivo integrativo
in attuazione del CCNL Funzioni Locali
per l'Area della Dirigenza del 16 luglio 2024
Parte II, Sezione Dirigenti

L'anno 2025, il giorno 19 del mese di DICEMBRE alle ore 10:35 presso
la sede del Comune di Fonte Nuova

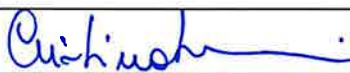
si sono incontrate per la sottoscrizione definitiva

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, come di
seguito rappresentate:

Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente

Membro



Delegazione trattante di parte sindacale

FP CGIL



CISL

ANTONIO D'AGOSTINO 

UIL FPL



~~FEDIR~~

DIRETS

Premesso che:

- a) in data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale dirigente del comparto Funzioni Locali (triennio 2019-2021);
- b) lo stesso regola, distintamente nella Sezione II "Dirigenti", il rapporto di lavoro del personale dirigenziale già appartenuto all'AREA II dell'ex comparto Regioni/Autonomie Locali e reca nuove discipline del rapporto di lavoro del personale medesimo in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2020 e, a regime, dall'esercizio 2021, che al relativo utilizzo, in uno con la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2020;
- c) talune disposizioni destinate al personale dirigenziale producono riflessi anche sul trattamento economico del Segretario Comunale;

- d) parte dei nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello integrativo da parte dei singoli enti,

convengono e stipulano quanto segue.

Four handwritten signatures are present in the bottom right corner of the page. The first two are located higher up and are more stylized, while the last two are lower down and appear to be more standard cursive signatures.

Indice

Titolo I – Principi e disposizioni generali

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Durata e decorrenza

Art. 3 – Interpretazione autentica

Art. 4 – Monitoraggio e verifiche

TITOLO II – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 6 – Obiettivi e strumenti

TITOLO III – Istituti normativi ed economici

Art. 7 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato

Art. 8 – Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

**Art. 9 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato:
differenziazione e variabilità**

Art. 10 – Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi

Art. 11 – Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Art. 13 – Norme finali



Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito: CCI) si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alla Parte II Sezione Dirigenti del CCNL, nonché – ove previsto – al Segretario Comunale e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

Art. 2

Durata e decorrenza

1. Il presente CCI ha validità dall'esercizio 2025 e produce i suoi effetti sino alla sottoscrizione del prossimo contratto integrativo attuativo della prossima tornata contrattuale nazionale.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato.
3. Per quanto non previsto nel presente contratto, è fatto rinvio alle disposizioni normative vigenti di legge e di CCNL.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Ai fini di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 16/07/2024, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.



Art. 4
Monitoraggio e verifiche

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta all'anno e, comunque, su richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione del contratto e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. L'amministrazione, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta 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
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 6
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito dalle norme di legge di CCNL in vigore ed è finalizzato al temperamento dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici con gli obiettivi di incentivazione dell'impegno e della qualità della *performance*.
2. L'organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL viene istituito solo in presenza di almeno dodici dirigenti.

TITOLO III
Istituti normativi ed economici

Art. 7

Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato

1. I valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati in applicazione del sistema di graduazione adottato dall'Amministrazione in applicazione dell'articolo 42 del CCNL 16 luglio 2024, oggetto di confronto con la delegazione di parte sindacale.
2. In fase di prima applicazione e salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, alla retribuzione di risultato è destinata, dall'anno 2025, una quota pari almeno al 15% del fondo. Tale percentuale potrà essere adeguata anche in caso di incremento del fondo ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.
3. La percentuale di cui al comma 2 è comunque determinata in modo da assicurare capienza ai fini dell'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 8.
4. Ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del CCNL 17 dicembre 2020, la quota di risorse destinate al finanziamento della 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, previa l'eventuale attuazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 8, se ricorrenti i relativi presupposti.

Art. 8

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'amministrazione, con retribuzione di posizione 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 assicura di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in una percentuale pari, inizialmente, al 90% di quella connessa al precedente incarico. Il differenziale è riconosciuto, a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere, 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 differenziale originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. Nella retribuzione connessa al precedente incarico, di cui al comma 2, non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
4. 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.



5. 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. 9

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato: differenziazione e variabilità

1. La retribuzione di risultato è erogata in applicazione del sistema di valutazione e misurazione adottato dall'Amministrazione. Essa è determinata nel rispetto del principio di differenziazione di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
2. Alle migliori valutazioni realizzate in base al sistema di misurazione adottato dall'Ente, con un punteggio pari o superiore a 9,7/10 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. Il valore medio pro-capite è determinato dividendo le risorse destinate alla retribuzione di risultato per il numero dei dirigenti in servizio nell'anno.
4. La percentuale di dirigenti cui è possibile attribuire quanto previsto dal comma 3 è determinata nel 10 % arrotondato all'unità che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
5. Qualora nessun dirigente dovesse conseguire il punteggio di eccellenza così individuato, il fondo per la retribuzione di risultato sarà erogato integralmente sulla scorta delle valutazioni ricevute dall'Organismo di Valutazione della Performance.
6. In caso di parità, l'attribuzione di quanto previsto dal comma 2 avviene nel rispetto del seguente ordine di priorità:
 - a) Migliore media valutativa ultimi cinque anni;
 - b) Non siano mai stati destinatari della maggiorazione;
 - c) Anzianità di servizio;
 - d) Anzianità anagrafica.

Art. 10

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 dell'Amministrazione, è attribuito a titolo di retribuzione di

risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e in proporzione allo stesso, un importo di valore pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. L'erogazione di quanto previsto al comma 1 avviene a seguito di valutazione annuale della *performance* sulla posizione coperta *ad interim*, tenendo conto, in sede valutativa, della maggiore gravosità del doppio incarico.

3. La disciplina di cui al comma 1 si applica anche al Segretario Comunale, ove allo stesso sia conferito un incarico *ad interim* su posizione dirigenziale vacante. Il relativo importo deve essere comunque collegato alla *performance* del Segretario ed erogato solo all'esito della procedura di valutazione della *performance* stessa.

4. Gli importi di cui al presente articolo sono posti a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente.

Art. 11

Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

2. 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, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi in oggetto:

- nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi inferiori a euro € 15.000;
- 25% della retribuzione di risultato per incentivi compresi da euro 15.001 a 30.000;
- 50 % della retribuzione di risultato per incentivi pari o superiori a euro 30.001.

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, in stretta correlazione con la valutazione conseguita.

Art. 12

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Relativamente al diritto allo sciopero, le parti concordano che sono esonerati:

- a) il dirigente responsabile del Servizio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge;
- b) il dirigente responsabile del Servizio di protezione civile, limitatamente alle prestazioni di emergenza;
- c) il dirigente responsabile della sicurezza stradale.

Art. 13
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, è fatto rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali in vigore.
2. Le disposizioni recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia, sino alla loro sostituzione, in quanto compatibili con le norme di legge e di CCNL in vigore.
3. Il presente contratto è trasmesso all'ARAN e al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva. Lo stesso è pubblicato sulla sezione trasparenza del sito internet dell'Amministrazione.