

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA 2024/2026

Gli enti locali adeguano i contratti collettivi decentrati vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

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 Delibera di Giunta Comunale n. 202 del 01.08.2024, è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica del personale dirigente.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 292 del 31/10/2024 sono state approvate le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica relativamente alla contrattazione decentrata integrativa area dirigenza anno 2024 - 2026

Con Determinazione Dirigenziale n. 941 del 28.11.2024 è stata approvata la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, ai sensi del CCNL 16.7.2024 - Area della Dirigenza e come declinato nell'**Allegato A**, parte integrante del presente accordo.

Con verbale n. 8 del 03/12/2024 il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole per la certificazione della Costituzione del fondo.

In data 03/12/2024 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo - Area Funzioni Locali Dirigenza 2024/2026.

Con verbale n. 10 del 13.12.2024 il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole all'Ipotesi.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 349 del 17.12.2024 è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo - Area Funzioni Locali Dirigenza 2024/2026.

Ciò premesso, oggi 19 dicembre 2024, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021 del 16.7.2024, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale.

Sono presenti per la parte pubblica:



The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature, at the bottom left, appears to read 'Santina Ambra'. The second signature, at the top right, appears to read 'epn'. The third signature, at the top right, appears to read 'Dil'.

- Presidente della delegazione - Dott. Gabriele Pecoraro
- Componente - Dott.ssa Gemma Mauri
- Componente -Dott.ssa Giovanna Gregucci

Sono presenti per la parte sindacale:

- UIL FPL Dott. Santini Andrea
- Direts area Direl già FEDIRETS Dott. Giampiero Vangi

AL TERMINE DELL'INCONTRO LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE, STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Sommario

| | |
|--|----|
| ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA..... | 3 |
| ART. 2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI | 3 |
| ART.3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI | 3 |
| ART. 5 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO | 4 |
| ART. 6 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | 5 |
| ART 7 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA | 5 |
| ART. 8 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO..... | 6 |
| ART. 9 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO | 6 |
| ART. 10 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E I COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE | 7 |
| ART. 11 - INCARICHI AD INTERIM..... | 8 |
| ART.12 - ONNICOMPRENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO..... | 8 |
| ART. 13 - pari OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFARE INTEGRATIVO..... | 9 |
| ART. 14 - LAVORO AGILE | 9 |
| Art. 15 - DIRIGENTI UTILIZZATI IN CONVENZIONE..... | 9 |
| ART. 16 - VERIFICA ATTUAZIONE CCDI | 10 |
| ART. 17 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI..... | 10 |

on
SG
GG

Santini Andrea
Giampiero Vangi
Giovanna Gregucci

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Follonica. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno della data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2024 - 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido dal giorno della data di sottoscrizione dello stesso, per la parte economica (riparto 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 contrattuali di seguito riportate.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

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

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso il Comune di Follonica di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.

ART. 2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali
- d) attività di tutela della libertà personale e della sicurezza pubblica;
- e) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- f) servizi culturali.

ART.3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

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.



The image shows three handwritten signatures in black ink. From left to right: 1) A signature that appears to read "Santini Ambrosio". 2) A signature that appears to read "C.M.". 3) A signature that appears to read "G.G.". Below the signatures, the number "3" is written in the bottom right corner.

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

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art.35 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 CCNL;

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

ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI (CLAUSULE DI RAFFREDDAMENTO)

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.

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.

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

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 e art. 39 CCNL 16.07.2024 entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 e art. 39 CCNL 16.07.2024. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 risultano come di seguito indicate:

Santini Giacomo

CPV

TD

DP

UTILIZZO FONDO ANNO 2024:

| Descrizione | Importo |
|--|---------------------|
| Retribuzione di Posizione di cui: € 97.332,04 Retribuzione Posizione come pesata con delibera G.C. n. 364/2022 e incrementata ai seni art. 39 CCNL 16.07.2024 € 2.460,31 quali risorse eccedente da utilizzare ai sensi dell'art. 6 CCDI 2024-2026. | 99.792,35 |
| Retribuzione di Risultato | 66.528,23 |
| Arretrati contrattuali 2020-2021-2022-2023 di cui: € 9513,76 arretrati Retribuzione di Posizione € 12443,95 arretrati Retribuzione di Risultato | 21.957,71 |
| Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa). | 10.000,00 |
| TOTALE | € 198.278,29 |

ART. 6 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro previste dall'art. 39 CCNL 16.07.2024 viene definita dallo specifico sistema di graduazione adottato dall'Ente.

I criteri di graduazione dei suddetti valori, ovvero la modifica degli stessi, sono oggetto di confronto tra le parti.

La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 7 del presente contratto.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 7 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle retribuzioni di risultato.

ART 7 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

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

The image shows three handwritten signatures in black ink. From left to right: a signature that appears to be 'Santini Giacomo', a signature that appears to be 'Giovanni Sestini', and a signature that appears to be 'Pietro Pellegrini'. Below the signatures, the number '5' is written.

Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 75% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

Il differenziale di cui al comma 1 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.

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.

L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

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.

La corresponsione dell'emolumento di salvaguardia decorre dal mese successivo al conferimento del nuovo incarico.

ART. 8 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

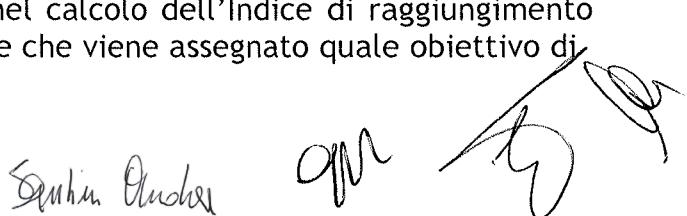
La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP).

Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 40% del Fondo suddetto.

In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, è determinata ogni anno e non potrà essere inferiore al 15% del fondo complessivo.

ART. 9 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO

Ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, all'interno della sez. 2.2 Performance del Piao è stato inserito l'obiettivo "Gestione dei tempi medi di pagamento e riscossione e gestione stock del debito residuo Commerciale - Gestione delle Entrate e delle Uscite coerente con il rispetto dei tempi previsti", che confluisce nel calcolo dell'Indice di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di tutto l'Ente, e che viene assegnato quale obiettivo di Performance.



Per quanto riguarda la graduazione della retribuzione di risultato della dirigenza attinente a tale fattore, vengono definiti i seguenti criteri ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato:

| | Riduzione percentuale della retribuzione di risultato |
|-----------------------------|---|
| Rispetto tempi di pagamento | Nessuna riduzione |
| Ritardo da 1 fino a 10 gg | -7,5% |
| Ritardo da 11 fino a 20 gg | -15% |
| Ritardo oltre a 21 gg | -30% |

ART. 10 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E I COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al presente contratto e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 35 c.1 lett.e) del CCNL 16.07.2024 è stabilita nel rispetto dell'art.9 D. L. 90/2014 conv. dall'art.1 c.1 L.114/2014.

I dirigenti che hanno diritto a compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti dalle norme sopraindicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri di seguito indicati.

La corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con gli incentivi, come di seguito specificato:

| Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato |
|---|---|
| Fino a 3.000 euro | 0 |
| Da 3.001 a 7.000 euro | 5,00% |
| Da 7.001 a 16.000 euro | 10,00% |
| Oltre 16.001 euro | 40,00% |

La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti dal dirigente da parte del Nucleo di valutazione.

ART. 11 - INCARICHI AD INTERIM

Per lo svolgimento di incarichi a cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, previa valutazione, per il periodo compreso dalla data di affidamento dell'incarico al termine dello stesso, quindi proporzionalmente ai giorni effettivi di svolgimento dell'incarico rapportati a 365 giorni annui, un importo del valore del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sostituita.

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per un periodo pari o superiori a 90 giorni di servizio effettivo.

Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il valore economico di cui al comma 1 è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale sostituita.

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL 16.07.2024, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario, con provvedimento formale, la copertura di posizione dirigenziale ad interim temporaneamente priva di titolare, e non considerata per la pesatura della retribuzione di posizione, al medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico - come sopra stabilita.

ART.12 - ONNICOMPENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL 16.07.2024, 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, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.

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, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

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 17.12.2020, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, commi 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.



ART. 13 - PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFARE INTEGRATIVO

Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti 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.

Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 26 del CCNL 16.07.2024 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

ART. 14 - LAVORO AGILE

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.

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.

I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee guida dell'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.

Art. 15 - DIRIGENTI UTILIZZATI IN CONVENZIONE

A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la medesima disciplina contrattuale, per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.



La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari.

L'Ente, qualora intenda stipulare Convenzioni con altre amministrazioni ai sensi, condizioni e modalità di cui all'art. 36 del CCNL 2019-2021, si impegna a darne adeguata preventiva informazione alle OO.SS della dirigenza, specificando i motivi e la necessità dell'utilizzo di personale assegnato da altri enti o dell'assegnazione di dirigenti ad altri enti . In quest'ultimo caso l'amministrazione dovrà anche dar conto della procedura di individuazione/selezione dei dirigenti interessati all'assegnazione ad altra amministrazione.

A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, qualora l'Ente intenda avvalersi di personale in convenzione, corrisponderà, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6 del medesimo CCNL 2019-2021, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponderà inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

ART. 16 - VERIFICA ATTUAZIONE CCDI

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente CCDI, 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.

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.

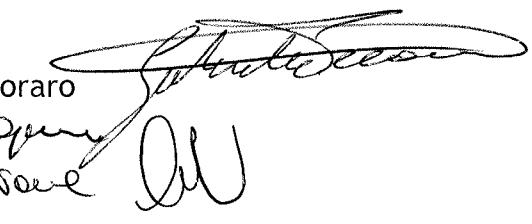
ART. 17 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

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.

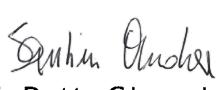
Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

La Delegazione trattante di parte datoriale,

- Presidente della delegazione - Dott. Gabriele Pecoraro
- Componente - Dott.ssa Gemma Mauri
- Componente -Dott.ssa Giovanna Gregucci



la Delegazione trattante di parte sindacale

- UIL FPL Dott. Santini Andrea 
- Diretta area Direl già FEDIRETS Dott. Giampiero Vangi