



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini
P.IVA 00343840401

<http://www.cattolica.net>
email: info@cattolica.net

PEC: protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it



SETTORE 4

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA

Triennio 2023/2025

Premessa

Articolo 1 - Principi generali

Articolo 2 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Articolo 3 - Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020

Articolo 4 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 5 - Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 6 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

Articolo 7 - Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, limiti individuali, nonché correlazione con la retribuzione di risultato

Articolo 8 - Incarichi aggiuntivi Onnicomprensività del trattamento economico

Articolo 9 - Disciplina degli incarichi ad interim e dell'incarico di responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Articolo 10 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020

Articolo 11 - Welfare integrativo

Articolo 12 - Orario di lavoro

Articolo 13 – Disposizioni finali

Premessa

1. Il presente contratto si richiama ai contratti nazionali e alle disposizioni normative di lavoro in vigore. Non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme in materia. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Le parti si impegnano fin da ora ad adeguare le presenti norme con gli accordi nazionali e le norme di legge innovative della presente disciplina.

2. Richiamati i principi di separazione tra funzioni di indirizzo politico attribuito agli organi di governo e di attuazione/gestione spettante ai dirigenti, di centralità nella funzione dirigenziale nella direzione, razionalizzazione ed innovazione dei processi aziendali, con il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da ora C.C.D.I.) si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- Valorizzare le autonome risorse e responsabilità dei dirigenti nella realizzazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione nei documenti di programmazione pluriennale;

- Favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla realizzazione dei processi, alla riduzione dei costi ed allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo secondo la logica della direzione per obiettivi favorendo la capacità di conseguire i risultati;

- Sviluppare il rapporto trasparente tra Amministrazione/datore di lavoro e Dirigenza, mantenendo la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;

Articolo 1

Principi generali

(art. 1, 2 e 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo del personale dirigente del Comune di Cattolica, stipulato in attuazione dell'obbligo di adeguamento previsto dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2020, si applica al periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2025 e, secondo quanto stabilito dall'art. 8 del precitato CCNL 17 dicembre 2020, rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI normativo o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni contrattuali o legislative incompatibili con la presente disciplina.

Il presente CCDI, salvo diversa disposizione degli articoli seguenti, produce i propri effetti dal 1° gennaio 2023.

2. Nel CCDI sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali devoluti alla contrattazione integrativa e pertanto con la sottoscrizione del presente contratto vengono disapplicate e divengono inefficaci le disposizioni contenute nei contratti integrativi precedenti.

3. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

4. Il CCDI si applica a tutti i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, assunti ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del Decreto legislativo 18

agosto 2000, n. 267, in servizio presso l'Ente, e anche al personale in posizione di comando o distacco in entrata o uscita.

5. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salvo diversa determinazione delle parti stesse.

6. L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate, degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet.

Articolo 2

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

(Art. 45 comma 1 lett. f) CCNL17.12.2020)

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali, previste nel CCNL 10 aprile 1996 (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza) sono esonerati dallo sciopero, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni connesse ai servizi la cui sospensione costituirebbe il mancato rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, tutti i dirigenti responsabili dei servizi individuati come essenziali come di seguito riportato:

"ART. 1: Servizi Pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 11 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;*
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;*
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;*
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;*
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;*
- f) trasporti;*
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;*
- h) servizi del personale;*
- i) servizi culturali.*

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati."

2. Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili ad un servizio, attività o progetto essenziale, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità della necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la sua reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Articolo 3
**Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione
dell'art.57, comma 2, lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020**

1. L'Amministrazione potrà integrare, compatibilmente con i vincoli e con la propria capacità di bilancio, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente ai sensi dell'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020, al fine di adeguarlo alle proprie scelte organizzative e gestionali, tenuto anche conto dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, cui consegua un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

Articolo 4
**Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla
retribuzione di posizione e di risultato**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta:

a) a rispettare il principio di onnicomprensività del trattamento economico, secondo quanto previsto dall'articolo 24, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dall'articolo 60 del CCNL 17 dicembre 2020;

b) ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio sia destinato alla remunerazione:

- dell'impegno e della qualità della performance individuale;
- del contributo individuale alla performance organizzativa, con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione.

2. Annualmente, a seguito della costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, le parti contrattano la destinazione delle risorse stanziare nel rispetto dei vincoli stabiliti dal CCNL e dalla Legge.

Articolo. 5
Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
(art. 45 comma 1 lett. a))

1. La retribuzione di posizione è determinata sulla base di quanto previsto nel vigente Nuovo Sistema di pesatura della posizione dirigenziale approvato dall'ente con D.G. 138 del 8/8/2019, salvo eventuali successive modifiche.

La retribuzione di risultato è, a sua volta, determinata sulla base della valutazione così come definita dal Sistema di valutazione Performance approvato dall'ente e di quanto previsto dal vigente CCNL e dei criteri definiti nel presente CCDI.

2. Nel rispetto delle disposizioni contrattuali, le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020, utilizzabili per la generalità dei dirigenti, sono destinate per una quota del 82,5% alla retribuzione di posizione e per il restante 17,50% alla retribuzione di risultato.

I risparmi, generati dal mancato raggiungimento degli obiettivi da parte dei Dirigenti, confluiranno nelle economie di bilancio.

3. Dalla base di calcolo delle percentuali di cui al comma 1 sono pertanto sottratte le risorse non destinate alla generalità dei dirigenti, e precisamente:

a) le risorse di cui all'art. 57 c. 2 lett. b) CCNL 17/12/2020 (specifiche disposizioni di legge), destinate esclusivamente ai dirigenti che svolgono le funzioni oggetto di incentivo;

b) la quota parte, fissata nel 80% delle risorse derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività, riservata al dirigente che ha reso le relative prestazioni (vedi successivo art. 8).

4. Le percentuali di cui al comma 1 sono ricontrattabili annualmente, su richiesta di una delle parti, pervenuta entro il termine dell'esercizio finanziario precedente.

5. Le risorse inserite nel fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, fatta eccezione per quanto previsto al successivo comma 7.

6. La quota destinata a retribuzione di posizione viene utilizzata, tenendo conto della durata dell'incarico affidato nell'anno di riferimento, come segue:

a) per i dirigenti individuati all'art. 1 c. 4 sarà erogata sulla base della pesatura del relativo settore, effettuata in ottemperanza al sistema di pesatura vigente nell'Ente ("Nuovo Sistema di Pesatura delle Posizioni Dirigenziali" adottato con deliberazione G.C. n. 138 dell'8/8/2019), e delle eventuali modiche e/o aggiornamenti allo stesso intervenuti nel tempo;

b) in caso di interim si applicherà il successivo art. 9;

c) in caso di affidamento di incarico a dirigente in posizione comando in entrata, la quota risultante dalla pesatura del settore oggetto di incarico sarà utilizzata per il rimborso della retribuzione di posizione a favore dell'Ente titolare del rapporto di lavoro. Analogamente avverrà per la correlata potenziale retribuzione di risultato, previa comunicazione all'ente di appartenenza della valutazione conseguita per le prestazioni svolte presso l'ente utilizzatore.

d) in caso di affidamento di incarico a dirigente di altro Ente in convenzione ex art. 30 Dlgs. 165/2001, la quota risultante dalla pesatura del settore oggetto di incarico, sarà utilizzata per il rimborso all'ente di appartenenza della quota parte del dirigente utilizzato, come definita nella relativa convenzione. Analogamente avverrà per la correlata potenziale retribuzione di risultato.

7. Le percentuali di retribuzione di posizione e risultato come definite sopra, avranno effetto dal 01/01/2023.

Articolo 6
Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato
(art. 45 comma 1 lett. b))

1. La retribuzione di risultato ai dirigenti è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi in coerenza con il Piano della Performance vigente, fermo restando che la relativa erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. I criteri di incentivazione della performance del personale dirigente sono definiti secondo le seguenti modalità:

a) Le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti sono distribuite, tenendo conto della durata dell'incarico affidato.

La retribuzione di risultato è a sua volta determinata dall'Ente secondo quanto disciplinato nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, fermo restando che la quota conseguibile con la massima valutazione non potrà superare il 30% della retribuzione di posizione stessa, cui potranno aggiungersi le eventuali integrazioni (onnicomprensività, redistribuzione abbattimento per incentivi, interim, etc.)

b) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di ente, degli obiettivi di miglioramento definiti nel Peg/Piano Performance/Piano indicatori e risultati attesi di bilancio (PIANO) sui quali sono state assegnate risorse variabili, queste sono ridotte in rapporto alla % di conseguimento degli obiettivi. La riduzione non viene operata se l'obiettivo di miglioramento viene conseguito in misura uguale o superiore al 90%.

c) La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti che abbiano raggiunto come condizione preliminare una valutazione pari almeno al 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle competenze professionali e manageriali o competenze professionali e una valutazione complessiva pari ad almeno 6,00/10 secondo le seguenti fasce di valutazione.

Fasce per erogazione risultato

VALUTAZIONE INDIVIDUALE	Fascia di valutazione e % di distribuzione della quota teorica di base
> =9,50 a 10	100%
> =9,00 a 9,49	95%
> =8,50 a 8,99	90%
> =8,00 a 8,49	85%
> =7,50 a 7,99	80%
> =7,00 a 7,49	75%
> =6,50 a 6,99	70%
> =6,00 a 6,49	65%
< 6/10	0%

Articolo 7

Principio di omnicomprensività del trattamento economico

(art. 45 comma 1 lett. e) – art 60 CCNL 17/12/2020)

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

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

3. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

4. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono, a titolo ricognitivo, le seguenti:

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse del fondo costituito dal maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari di cui all'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018 (c.d. incentivo anti evasione IMU/TARI) definita nel relativo Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 59 del 11/04/2019 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate,,

c) la disciplina attuativa dell'incentivo di cui al D.LGS 546/1992 avente ad oggetto la liquidazione ai partecipanti, degli onorari e delle spese di giudizio liquidati dalle commissioni tributarie di I e II grado, definita nel relativo Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 228 del 19/12/2019 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate,

5. La disciplina di eventuali nuovi incentivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o da disposizioni di legge sarà proposta dal dirigente responsabile dell'attività, portata a conoscenza dei sindacati e sarà adottata con atti di gestione da dirigente competente in materia di sistemi incentivanti o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze

6. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati.

7. In caso di corresponsione di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti in base alla metodologia di valutazione delle prestazioni, è ridotta secondo le seguenti fasce:

Importo annuale di produttività speciale (*)	Riduzione indennità di risultato
Fino a € 1.500	Nessuna riduzione
Da € 1.501,00 a € 3.000,00	10%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	20%
Oltre € 5.001,00	30%

(*) Gli importi si intendono al netto dei contributi e IRAP.

(*) Tale decurtazione non si applica qualora i criteri di applicazione siano previsti da specifiche norme di legge.

8. Per quantificare la riduzione da apportare le percentuali sopra indicate vengono applicate all'indennità di risultato media dell'anno di riferimento al netto delle integrazioni.

9. Le economie derivanti dall'applicazione del presente criterio, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti nel medesimo anno in cui si realizzano e sono ripartite tra gli altri dirigenti sulla base dei rispettivi parametri di performance.

Articolo 8
Incarichi aggiuntivi
Onnicomprensività del trattamento economico
(art. 60 CCNL 17/12/2020)

1. Le risorse acquisite al Fondo di cui all'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020 per effetto dell'applicazione dell'articolo 60 del medesimo CCNL in materia di onnicomprensività del trattamento economico, anche riferite a compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano il fondo della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera d) e sono destinate nella misura dell'80% alla retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione e la restante quota del 20% integrerà il finanziamento della retribuzione di risultato di tutto il personale dirigenziale.

La presente disposizione si applica anche ai compensi per le attività di collaudo svolte in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, di cui all'articolo 61 comma 9 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133

Articolo 9
Disciplina degli incarichi ad interim
(art. 45 lett. c) e art 58 CCNL 17/12/2020)

1. In caso di conferimento, ad un dirigente dell'Ente, dell'incarico di reggenza ad interim di altra struttura organizzativa di livello dirigenziale temporaneamente priva di titolare, l'assunzione delle responsabilità connesse con l'assunzione dell'incarico è remunerata mediante l'attribuzione al reggente di un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale, per cui viene conferito l'incarico di reggenza.
2. L'importo di cui al comma precedente viene attribuito a titolo di retribuzione di risultato, spetta ed è calcolato sull'intero periodo per cui viene svolto l'incarico di reggenza, a condizione che esso abbia durata almeno pari a 30 giorni. Esso è finanziato attraverso i risparmi generati dalla presenza di posizioni dirigenziali vacanti nell'organico dell'Ente ed è riconosciuto al dirigente avente diritto secondo le modalità previste nella Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali.
3. Affinché possa essere corrisposto al dirigente il compenso per la reggenza ad interim a titolo di retribuzione di risultato è necessario che questi abbia conseguito una valutazione positiva della performance nell'anno di riferimento di almeno 6/10
4. Il trattamento economico previsto per gli incarichi dirigenziali ad interim non spetta in caso di sostituzione di altri dirigenti per assenza o impedimento (es. per malattia, maternità, ferie, ecc.).
5. Non possono essere conferiti più di due incarichi di reggenza ad interim contemporaneamente.

Articolo 10
Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia
di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020

1. Qualora successivamente alla sottoscrizione del presente CCDI, a seguito di processi di revisione dell'assetto organizzativo interno dell'Ente al dirigente venga revocato l'incarico dirigenziale prima della sua naturale scadenza e venga conferito un nuovo incarico tra quelli previsti nella nuova struttura organizzativa, ivi compresi gli incarichi di funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca, di cui all'articolo 19, comma 10 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cui sia associata una retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione nella misura determinata in base ai criteri contenuti nei commi seguenti.
2. Il differenziale di retribuzione di posizione di cui al comma 1 viene calcolato prendendo a riferimento i valori della retribuzione di posizione teorici per le diverse fasce, come stabiliti dalla vigente Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e alle sue successive modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate. Il predetto differenziale è

riconosciuto fino alla scadenza prevista per l'incarico precedentemente ricoperto dal dirigente e solo fino a quando perdura l'incarico con retribuzione di posizione inferiore.

3. Ai sensi dell'articolo 45, comma 1, lettera g) del CCNL 17 dicembre 2020, al dirigente che si trova nelle condizioni indicate al precedente comma 1 viene riconosciuta, fino alla scadenza prevista dell'incarico revocato, una retribuzione di posizione di importo pari all'50% del valore teorico della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico revocato.

4. Una volta decorso il termine finale dell'incarico revocato, nel primo anno successivo alla data di scadenza, l'importo della retribuzione di posizione spettante al dirigente, come determinato secondo quanto previsto dal comma precedente, viene ridotto di un terzo e nel secondo anno successivo viene ridotto di un ulteriore terzo e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. In nessun caso l'importo riconosciuto al dirigente in applicazione del presente articolo può essere inferiore a quello spettante a titolo di retribuzione di posizione per il nuovo incarico.

5. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non si applica in tutti i casi in cui il conferimento del nuovo incarico caratterizzato da retribuzione di posizione inferiore non consegua alla revisione dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, ivi compreso il caso in cui al dirigente venga affidato un incarico dirigenziale completamente diverso dal precedente, ma già previsto nella struttura organizzativa.

6. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova ancora applicazione in caso di modifica dell'incarico dirigenziale conseguente al trasferimento di alcune linee funzionali tra posizioni dirigenziali, né ai processi di riorganizzazione susseguenti alla naturale scadenza degli incarichi o all'avvicendamento tra Amministrazioni a seguito di nuove elezioni.

7. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova applicazione nemmeno in caso di assegnazione di nuovo incarico a personale dirigenziale che rientra da periodo di comando presso altro ente o che rientra da periodo di aspettativa (per qualsiasi motivo, ivi compresa l'aspettativa di cui all'articolo 110, comma 5 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267).

8. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova applicazione, infine, in caso di attribuzione al dirigente di un nuovo incarico, eventualmente anche su posizione dirigenziale istituita ex novo, quando il nuovo incarico dirigenziale sia assegnato nei due anni successivi alla comminazione al dirigente di una sanzione disciplinare.

9. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica si applica, ricorrendone i presupposti, anche qualora nel relativo periodo di operatività venga conferito al dirigente un nuovo incarico, anch'esso soggetto alla medesima disciplina di cui al presente articolo.

10. L'operatività della clausola di salvaguardia economica di cui al presente articolo viene assicurata mediante atti gestionali adottati dal responsabile della struttura competente in materia di gestione economica delle risorse umane, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e/o di risultato presenti nel fondo per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, secondo quanto previsto dall'articolo 6 comma 3.

11. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno e comunque nei limiti delle risorse del fondo.

12. 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.

Articolo 11
Welfare integrativo
(art 32 CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si dichiarano disponibili ad aprire un tavolo di confronto per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale, qualora si rendessero disponibili apposite risorse per tali finalità, nei limiti dell'articolo 32 del CCNL 17 dicembre 2020.

Articolo 12
Orario di Lavoro
(art 13 CCNL 17.12.2020)

1. Il Dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

2. I dirigenti attestano la propria presenza in servizio mediante il sistema utilizzato dall'Ente per la rilevazione della presenza e dell'assenza dei propri dipendenti ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto di lavoro contrattuale.

Articolo 13
Disposizioni finali

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 1° gennaio 2023 o dalle diverse decorrenze espressamente indicate negli articoli precedenti. Le singole clausole o le parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono disapplicate a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. E' confermato il Nuovo Sistema di Pesatura delle Posizioni Dirigenziali adottato con deliberazione G.C. n. 138 dell'8/8/2019 ad eccezione della disciplina relativa al compenso per incarico ad interim, che, in applicazione dell'art. 45 lett. c CCNL 17/12/2020 viene sostituita con quella di cui al precedente art. 9.

3. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che, la metodologia di cui al Manuale di valutazione dei dirigenti allegato A) alla delibera G.C. n. 89 del 21/12/2011, nel presente CCDI è in fase di aggiornamento.

Nelle more di tale adeguamento si disapplica il punto “Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio” in quanto tale materia è demandata alla contrattazione decentrata (art. 45 lett. b CCNL 17/12/2020) .

4.Per tutti gli istituti contrattuali non normati dal presente CCDI si rinvia alle specifiche disposizioni contrattuali , legislative, regolamentari.

5.Le clausole in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme di legge in materia sono nulle e non possono essere applicate.