



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
Già PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
Area della Dirigenza
Triennio 2024-2026**

ACCORDO ECONOMICO 2024

Premesso che

- In data 6 Dicembre 2024 è stata sottoscritta tra le parti l'Ipotesi di accordo decentrato integrativo CCI per il triennio 2024-2026 e l'accordo economico 2024;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il prescritto parere favorevole giusta verbale n. 41 del 23-12-2024, ns. prot. n.27607 del 24-12-2024, attestando la compatibilità dei costi del contratto integrativo 2024-2026 per il personale dirigente dell'Ente -accordo economico 2024 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- il Commissario Straordinario, con determinazione n. 3748 reg. gen. del 30/12/24 adottata nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del predetto accordo decentrato integrativo CCI per il triennio 2024-2026 e dell'accordo economico 2024;

CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

in data 30.12.2024 alle ore 14,00 nella sede del Libero Consorzio Comunale di Ragusa la
DELEGAZIONE TRATTANTE di

PARTE PUBBLICA

Dott. Giampiero Bella- Presidente

Avv. Benedetto Rosso- componente

Dott. Giuseppe di Giorgio- componente



PARTE SINDACALE

CGIL

CISL

FEDIRETS

ing. Gaetano n.g. (area DIREL)

convengono e stabiliscono quanto riportato nei seguenti allegati:

ALLEGATO A: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Della Dirigenza Triennio 2024-2026;

ALLEGATO B: Accordo Economico 2024.



Libero Consorzio Comunale di Ragusa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE - ANNO 2024 - 2026

Indice

- Art. 1 - Ambito di applicazione
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3 - Obiettivi e strumenti
Art. 4 - Orario di lavoro
Art. 5 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
Art.6-Criteri e risorse per la clausola di salvaguardia economica (disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico)
Art. 7 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Art. 8 - Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 5 dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 e 2, lett. e) dell'art. 57 del CCNL 16.07.2024
Art. 9 - Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale.
Art.10 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
Art.11 - Incarichi ad interim
Art.12 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.
Art.13 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 16.07.2024 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato
Art.14 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale
Art.15 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero
Art.16 - Welfare integrativo
Art.17 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ed interpretazione autentica.
Art.18 - Controversie ed interpretazione autentica
Art.19 - Verifica attuazione CCDI
Art.20 - Clausole finali

TITOLO PRIMO

PRINCIPI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Ambito di applicazione (Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto si applica al personale con qualifica dirigenziale e con rapporto a tempo indeterminato o determinato del Libero Consorzio Comunale di Ragusa.
2. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle disposizioni del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le norme legislative, nei limiti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. (Artt. 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente CCDI ha vigenza dal 01.01.2024 al 31.12.2026, sia per la parte giuridica sia per la parte economica e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrato, salvo nei seguenti casi:
 - a. nuove norme di legge;
 - b. nuovo CCNL;
 - c. richiesta di aggiornamento e/o integrazione da parte delle OO.SS..
2. Alla scadenza, il contratto resterà valido qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I..
In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate entro il termine di tre mesi prima della sua scadenza e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative.
Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente CCDI. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL le eventuali clausole incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.
3. Con cadenza annuale sono avviate, ai sensi dell'art.35, comma 1, lett.a) del CCNL, le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato). Fino a nuova intesa continua ad applicarsi il criterio pattuito con il presente contratto o con il successivo accordo annuale, qualora intervenuto.
4. Le clausole contrattuali specifiche contenute nei singoli articoli possono prevedere decorrenze diverse per particolari istituti contrattuali.
5. Con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto



mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. Le Organizzazioni Sindacali componenti della delegazione trattante di parte sindacale potranno in ogni caso richiedere incontri intermedi, con cadenza non inferiore al trimestre, mediante richiesta scritta da trasmettere al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO SECONDO RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle Relazioni sindacali

Art. 3 – Obiettivi e strumenti (Art. 3 del CCNL 16.07.2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate a principi di correttezza, buona fede, trasparenza dei comportamenti delle parti e orientate, **anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto**, alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, nel riconoscimento reciproco e nel rispetto dei distinti ruoli del Libero Consorzio Comunale di Ragusa e delle rappresentanze sindacali, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia e di efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse ad **attuare la garanzia di sicure condizioni di sicurezza**, al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla crescita professionale del personale, ai processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione **anche promuovendo modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare**. Al fine di favorire la **semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto**.
2. In materia di relazioni sindacali si richiama integralmente il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16.07.2024 e dal D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni.
3. Ai fini del migliore perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione amministrativa la negoziazione è preceduta:
 - per la parte sindacale, dalla presentazione delle richieste sotto forma di piattaforma;
 - per la parte pubblica, dalla consegna di tutta quella documentazione, anche per sintesi, occorrente quale informazione.
4. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, si articolano nei seguenti istituti:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa;La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, **su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di**

organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero finalizzate a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione

Il Libero Consorzio Comunale di Ragusa fornisce tempestivamente in forma scritta informazioni ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa come definiti dall'art. 7, comma 2 del CCNL Area Funzioni Locali – Triennio 2019 – 2021.

5. La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si svolge sulle materie previste dall'art.35del CCNL del 16.07.2024.
6. Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale a meno di diversa statuizione delle parti intervenute, per obiettive e manifeste esigenze. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in autonomia, o su sollecitazione dei soggetti sindacali-al verificarsi delle condizioni per la trattazione degli istituti contrattuali rimasti esclusi dalla contrattazione – convoca tempestivamente la delegazione trattante.
7. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche e finanziarie sono determinate in sede di contrattazione decentrata, con cadenza annuale, nel caso di accertamento di omissioni, errori o di normativa sopravvenuta, rideterminate in occasione delle verifiche sul mantenimento degli equilibri di bilancio.
8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

TITOLO TERZO ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I Disposizioni su istituti normativi ed economici

Art. 4 – Orario di lavoro (Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

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.
2. I decreti sindacali di affidamento degli incarichi dirigenziali o successive direttive non possono includere formule surrettizie, con le quali introdurre l'obbligo di orario di lavoro da prestare in presenza oltre le 36 ore settimanali in via ordinaria e ciò concordemente con le previsioni contrattuali in ordine al benessere del lavoratore.
3. Di norma, i dirigenti segnalano la presenza in servizio con il badge identificativo, avvalendosi del sistema di rilevazione.

Art. 5 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita. (Art. 16 del CCNL 16.07.2024)

1. L'art.16delCCNLdel16.07.2024, nel prevedere una tutela speciale per le assenze

dovute a terapie salvavita correlate a "gravi patologie", ha individuato alcune specifiche casistiche (emodialisi, chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2), senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità come la terapia tipica di un progetto di riabilitazione post-intervento.

2. Per il riconoscimento del beneficio, il dirigente dovrà pertanto produrre una adeguata e chiara certificazione medica da cui, appunto, risulti non solo la sua condizione morbosa, ma anche l'ulteriore attestazione che la stessa si configura come patologia grave che ha richiesto o richiede la effettuazione di terapie salvavita senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità.

Art. 6 – Criteri e risorse per la clausola di salvaguardia economica (disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico).
(Art. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Qualora In presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente già incaricato sia conferito un nuovo incarico in sostituzione del precedente, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione definito in un importo tale da poter mantenere, inizialmente, il precedente trattamento economico di posizione secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 3 a 6 e che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
2. Analogamente, se l'affidamento di un nuovo incarico non conseguente ad una procedura di revoca di cui al comma 1, comporta una retribuzione di posizione inferiore a quella in godimento, il dirigente incaricato usufruirà del trattamento economico più favorevole negli stessi termini e condizioni regolati e richiamati nel superiore comma 1.
3. L'importo differenziale di retribuzione 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 1 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
4. In caso di applicazione dell'istituto di cui ai commi precedenti, il maggior costo da essi derivanti sarà posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rearsi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle non utilizzate a fine anno. Ove questo non fosse sufficiente, si procederà ad una proporzionale riduzione, per ciascuna posizione dirigenziale, della retribuzione di risultato teoricamente spettante per il periodo di applicazione, fermo restando il rispetto del limite minimo previsto per tale retribuzione dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17.12.2020.
5. Il trattamento economico di risultato è quello riferito alla nuova posizione assegnata dalla data di attribuzione della stessa.
6. La disciplina della clausola di salvaguardia di cui al presente articolo non si applica-

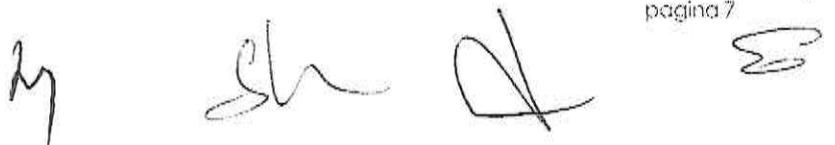
pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1-nell'ipotesi prevista dall'art.23bis, comma1,lett. b) del CCNL 1996 così come introdotto dall'art. 13 del CCNL 2002/2005 e riferito agli effetti di valutazioni negative, e neppure nel caso di passaggio del dirigente al Libero Consorzio Comunale di Ragusa per effetto di trasferimento o delega di funzioni od attività.

Art. 7 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
(Art. 35, comma 1, lett. a), del CCNL 16.07.2024)

1. Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato è costituito con onere a carico del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia ed è comunicato annualmente con apposito prospetto indicante le relative risorse.
2. **A decorrere dal 1° gennaio 2020, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui al citato Art. 57, sono incrementate degli importi percentuali indicati al comma 1 dell'art. 39 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, da calcolarsi sul monte salari anno 2018. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art.37, commi 4 e 5 del CCNL 2019 – 2021 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.**
3. **In attuazione di quanto previsto dall'art.1, comma 604 della L.n.234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art.57, comma2, lett.e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017.**
4. Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del Fondo nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai CCNL, dal presente contratto decentrato e degli strumenti di programmazione finanziaria del Libero Consorzio Comunale di Ragusa.
5. Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art.57 del CCNL 17.12.2021 è determinato utilizzando le possibilità previste dai commi previsti dal medesimo articolo.
6. La Delegazione Trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale prendono atto che:
 - con determinazione dirigenziale n. 664 R.G. del 5/3/2024, il Settore Risorse Umane ha proceduto alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per il personale dirigente per l'anno 2024, per un totale lordo di €504.699,41, ivi compresi € 122.587,77 quali compensi professionali Avvocatura (derivanti da trasferimenti di terzi);
 - con det. Pres. N. 2425/2024 R.G. del 20.9.2024 è stato disposto di incrementare il fondo per l'anno 2024 dell'importo di €1.399,36 pari allo 0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell'art.39 co. 3CCNL.
 - con l'orientamento applicativo AFL91, l'ARAN ha affermato che l'incremento del fondo dirigenziale pari allo 0,22% del monte salari 2018 può inserirsi nell'anno corrente anche per gli anni pregressi e cioè con riferimento alle quote 2022 e 2023, le parti concordano che, con apposito provvedimento, si provveda a stanziare anche per gli anni pregressi le relative risorse una tantum nell'anno corrente, destinandole a retribuzione di risultato.
 - con det. Pres. N. 3133/2024 R.G. del 22/11/2024 è stato disposto di incrementare il fondo per

l'anno 2022 e 2023 dell'importo di €2.798,72 pari allo 0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell'art.39 co. 3 CCNL.

- con determinazione dirigenziale n. 3241 R.G. del 5/12/2024, alla luce degli incrementi contrattuali anzi citati, si è proceduto alla rideterminazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per il personale dirigente per l'anno 2024, per un totale lordo di € 527.474,03, ivi compresi € 128.379,25 quali compensi professionali Avvocatura (derivanti da trasferimenti di terzi)
7. Pertanto, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – di cui alle risorse elencate nel comma 2 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2021 – è composto dai valori economici delle singole voci riportate nella Determinazione dirigenziale R.G. n.3241/2024 relativa alla costituzione del Fondo per l'anno 2024, che comprende gli incrementi contrattuali nonché gli incrementi ex art. 39 CCNL 16.07.2024 di cui alle determinazioni commissariali R.G. n. 2425 del 20.09.2024 e R.G. 3133 del 22.11.2024, per un ammontare complessivo di € 527.474,03, alle quali si rimanda.
 8. Il fondo così costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nei limiti delle previsioni contrattualmente definite per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nella struttura del Libero Consorzio Comunale di Ragusa.
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 posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
 9. La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni degli articoli 57, comma 3 del CCNL F.L. 2016 – 2018 e 27, commi 1 e 5 del CCNL 23.12.1999, in particolare circa la corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate negli esercizi precedenti.
 10. La retribuzione di posizione riconosciuta a ogni posizione dirigenziale è corrispondente alla fascia in cui viene collocata la posizione stessa in base ai fattori di valutazione contenuti nel sistema di valutazione.
 11. Le parti si danno reciprocamente atto che i recenti processi di riorganizzazione hanno comportato un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, connesse anche alla contestuale riduzione della dotazione organica dell'area dirigenziale, rendendo le strutture organizzative ancora più complesse.
 12. Le parti concordano, che venga superato il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nell'art.37 comma 6 del CCNL 16.07.2024 per tutte le posizioni dirigenziali esistenti, dando atto che il Libero Consorzio Comunale di Ragusa ha provveduto al processo di riorganizzazione ispirandosi ai seguenti principi:
 - Introduzione di sistemi di pianificazione, programmazione e controllo volti anche al miglioramento della cultura organizzativa del Libero Consorzio Comunale di Ragusa orientata al perseguimento dei risultati;
 - Valorizzazione del ruolo della dirigenza nell'assunzione degli atti di organizzazione sulla base del principio della distinzione tra la sfera politica e quella gestionale;
 - Sviluppo delle professionalità e delle responsabilità della funzione dirigenziale in termini di acquisizione di capacità, conoscenze e comportamenti coerenti con le nuove esigenze organizzative in considerazione della complessa struttura organizzativa che caratterizza il Libero Consorzio Comunale di Ragusa;
 - Riduzione della dotazione organica dell'area dirigenziale e contestuali nuove competenze



attribuite agli Enti Locali.

13. Le parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione dei Dipartimenti e Servizi, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali riportate nella tabella che segue:

FASCIA	VALORE ECONOMICO	PUNTEGGIO
I	€ 55.000,00	> 10% del punteggio medio
II	€ 50.000,00	Uguale al punteggio medio con scostamento +/- 10%
III	€ 45.000,00	Minore del 10% del punteggio medio

14. Le nuove retribuzioni di posizione decorrono dal 01 gennaio 2025 in base alla graduazione delle posizioni dirigenziali elaborata dall'O.I.V.
15. Le parti convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa e destinate al personale con qualifica dirigenziale del Libero Consorzio Comunale di Ragusa dall'amministrazione, come segue:

- Per l'anno 2024:

DESTINAZIONE	IMPORTI INTERMINIPERCENTUALI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	70 %
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	30 %
TOTALE	100 %

- Per l'anno 2025 e 2026:

DESTINAZIONE	IMPORTI INTERMINIPERCENTUALI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	75 %
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	25 %
TOTALE	100 %

16. 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 6 del presente contratto.
17. Le risorse desinate alla retribuzione di posizione non integralmente utilizzate per tale finalità nell'anno di riferimento, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato, fatta salva la prioritaria destinazione di cui al superiore comma 14. Qualora l'integrale

h
↓
de
ae
afn

destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, nonostante la valutazione delle eccellenze, gli importi residui incrementano **una tantum** le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

18. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all'art. 35, comma 1, lett. a), va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL del 17.12.2020.

Art. 8 – Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 5 dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 e 2, lett. e) dell'art. 57 del CCNL 17.12.2021.

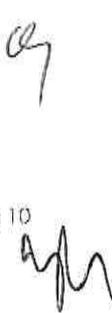
1. Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione del comma 5 dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999 e del comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2021, risultando appostate risorse finanziarie del Fondo adeguate alle scelte organizzative e gestionali operate. Infatti, il Libero Consorzio Comunale di Ragusa ha posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza. Al riguardo sono state valutate sufficienti le risorse secondo le capacità di bilancio – così come quantificate nelle Determinazioni sopra citate relative alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, - anche per fare fronte ai maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle scelte organizzative e gestionali già operate dal Libero Consorzio Comunale di Ragusa e che, finalmente, trovano la loro piena legittima previsione di spesa, in ogni caso nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del complessivo importo di € 527.474,03.
2. Le parti concordano di incrementare le risorse del Fondo a seguito dei processi di riorganizzazione che comportano un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
3. Le parti concordano, altresì, che il Fondo possa essere annualmente integrato, solo nei limiti della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di legge e pattizie in vigore.
4. La misura degli incrementi di cui ai commi precedenti sarà definita annualmente d'intesa tra le parti.

Art. 9 – Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale.

1. Ogni unità organizzativa di livello dirigenziale è affidata alla responsabilità gestionale di un dirigente. Ai dirigenti competono tutte le funzioni di gestione, nonché l'adozione di tutti gli atti amministrativi connessi, ivi compresi quelli che impegnino l'Amministrazione verso l'esterno. Essi sono responsabili, in via esclusiva, della gestione, dell'attività amministrativa e dei relativi risultati.
2. Le funzioni di cui al precedente comma sono svolte attraverso l'esercizio di autonomi poteri di organizzazione, di direzione per obiettivi, di direzione gerarchica, di spesa, e di gestione tecnico- specialistica.
3. Nell'esercizio delle rispettive funzioni, gli organi politici e di dirigenti collaborano per il conseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente. Tale collaborazione si esplica anche con l'assicurare che i loro atti, oltre a quelli della legittimità e della regolarità tecnica, rispondano ai requisiti dell'efficacia gestionale e della coerenza rispetto ai fini istituzionali predeterminati del Libero Consorzio Comunale di Ragusa per il perseguimento del pubblico

interesse.

4. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - ai sensi dell'art. 48 comma 1 del CCNL 17.12.2020 - hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale. Nell'ottica della programmazione le procedure relative alla conferma e soprattutto al conferimento di nuovi incarichi sono attivate con congruo anticipo.
5. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge e regolamentari in materia, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
6. L'Amministrazione:
 - in base ad una programmazione volta ad evitare la creazione di vacanze e di eccedenze, per assicurare il principio del giusto procedimento può rendere conoscibili, anche mediante avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta;
 - ha facoltà di acquisire le disponibilità dei Dirigenti che, in possesso dei requisiti necessari, ritengono di avere la professionalità idonea allo svolgimento del relativo incarico. In tale contesto, particolare rilievo per l'esclusività dell'attività gestoria - svolta in ossequio al precetto costituzionale della imparzialità dell'azione amministrativa - rivestono i criteri e le modalità prefissati per l'individuazione dei soggetti da proporre agli uffici, dalle cui iniziative dipende l'attuazione degli obiettivi strategici e dei programmi;
 - compie un'adeguata ponderazione per individuare il dirigente di ruolo, o, se non è possibile, la persona estranea al ruolo stesso, che abbia le caratteristiche più rispondenti e la professionalità più idonea allo svolgimento dell'incarico.
7. L'affidamento di ciascun incarico dirigenziale è effettuato dal Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, con provvedimento scritto motivato sulla base di una trasparente ed oggettiva valutazione - rispetto alla tipologia degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata - della professionalità e delle caratteristiche attitudinali del singolo dirigente, su proposta del Segretario Generale o del Direttore Generale, se nominato.
8. Nell'affidamento degli incarichi, il Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa può prescindere dalle precedenti assegnazioni di funzioni, ma non da eventuali specifici requisiti professionali e dalla qualifica acquisita a seguito di concorsi.
9. Il Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, per il conferimento di ciascun incarico dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, tiene conto:
 - a) delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) delle esigenze di carattere organizzativo della Amministrazione;
 - c) delle attitudini, delle capacità dimostrate nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, dei requisiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali;
 - d) dell'esperienza di direzione eventualmente maturate presso altre amministrazioni pubbliche e/o presso il settore privato, purché attinenti il conferimento dell'incarico;
 - e) dei risultati conseguiti negli incarichi ricoperti in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati con la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, verificati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti;
 - f) del "curricula vitae".
10. Il provvedimento di conferimento dell'incarico o di passaggio ad incarico diverso deve



contenere:

- l'indicazione dell'oggetto dell'incarico;
 - l'indicazione della decorrenza e della scadenza dell'incarico;
 - l'indicazione degli obiettivi da conseguire in relazione agli strumenti di pianificazione strategica e programmazione operativa;
 - la dichiarazione che nell'effettuare la scelta del dirigente nel provvedimento sono state rispettate le regole stabilite nel provvedimento generale di determinazione dei criteri di affidamento degli incarichi;
 - la revoca dell'incarico in corso nel caso di incarico ad un soggetto già titolare di un incarico dirigenziale.
11. Dopo la sottoscrizione del provvedimento di conferimento dell'incarico, l'amministrazione provvede alla risoluzione consensuale del contratto individuale accessivo all'eventuale precedente incarico ricoperto - anche nel caso di cessazione dell'incarico conseguente a riorganizzazione da cui discende l'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia economica - ed alla stipula del contratto individuale accessivo con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e pattizie in vigore.
 12. Gli incarichi di direzione, anche a tempo determinato, in ossequio alle disposizioni di legge in vigore ed agli orientamenti giurisprudenziali, non possono avere durata inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni e non sono legati ad ipotesi di decadenza verificatesi prima della scadenza del mandato del Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa. Gli incarichi sono rinnovabili.
 13. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
 14. Sono fatte salve le ipotesi di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico e di recesso, come disciplinate dalle norme di legge, regolamentari e pattizie in vigore.



ART. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
(Art. 35, comma 1, lett. b), del CCNL 16.07.2024)

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. 23 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 secondo riportato di seguito:

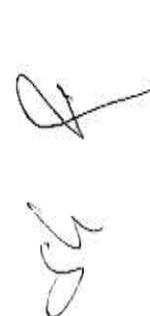
- Fascia A punteggio compreso tra 81 e 100 = 100 % della retribuzione di risultato
- Fascia B punteggio compreso tra 66 e 80 = 80 % della retribuzione di risultato
- Fascia C punteggio compreso tra 50 e 65 = 60 % della retribuzione di risultato
- Fascia D punteggio inferiore a 50 punti = 0 % della retribuzione di risultato con:

Valutazione Negativa ai fini dell'applicazione dello art. 55, c. 1, lett. F - quinquies, D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii;

Valutazione Negativa ai fini della "responsabilità dirigenziale" ex art. 33 del CCNL del 16.07.2024 Area Funzioni Locali" ed ex art. 21 D. Lgs. 165/2001.

Ai fini del presente comma i punteggi di cui al vigente sistema di valutazione vanno rapportati su base 100 (cento).

3. Ai dirigenti, per effetto dell'assegnazione di strutture complesse da loro dirette, sarà corrisposta una indennità di risultato fino alla misura del 30% dell'importo attribuito alla posizione della struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.
4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione.
5. Ai fini dell'applicazione dell'art. 61, co. 2bis CCNL 16/7/2024, relativo all'indennità di risultato del Segretario Generale, il limite percentuale di cui al comma 2 dello stesso art. 61, che disciplina l'istituto, può essere elevato sino al 15%, fermi restando i limiti della capacità di spesa dell'Ente e del rispetto dell'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017.



ART. 11 – Incarichi ad interim

(Artt. 35, comma 1, lett. c) e 40 del CCNL 16.07.2024)

1. Le parti concordano che il Libero Consorzio Comunale di Ragusa debba assicurare una programmazione del fabbisogno di personale volta ad evitare la creazione di vacanze e di eccedenze di posti dirigenziali. Nell'ottica della programmazione le procedure relative alla conferma e soprattutto al conferimento di nuovi incarichi sono attivate con congruo anticipo.
2. L'istituto della reggenza dell'ufficio mediante incarico ad interim, anche nel caso di imminenti revisioni organizzative, dovrà pertanto conservare i caratteri di eccezionalità, residualità e breve durata. Gli incarichi ad interim possono essere affidati esclusivamente dal Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa per casi eccezionali ed in via temporanea, con diritto, da parte del dirigente incaricato, a percepire un importo a titolo di retribuzione di risultato così come definito in sede di contrattazione integrativa, a seguito di valutazione annuale.
3. Le parti concordano altresì che in riferimento al comma precedente, trattandosi di situazioni eccezionali, la durata della supplenza non può superare di norma il periodo di dodici mesi.
4. Qualora l'incarico ad interim dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, il Libero Consorzio Comunale di Ragusa adotta i principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.
5. Gli incarichi dirigenziali ad interim non possono superare di regola l'unità.
6. Le parti convengono che 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 nel rispetto delle vigenti norme di legge e regolamentari in materia e in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono - è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la responsabilità della struttura organizzativa cui è affidato l'incarico, rapportata alla durata dell'incarico ed alla percentuale del risultato raggiunto.
7. L'incarico "ad interim" viene assegnato di regola a condizione che non riguardi posizioni con graduazione superiore a quella già ricoperta.
8. Nel caso di assegnazione di incarico aggiuntivo, di valore economico superiore a quello in atto ricoperto, esso viene dato senza soluzione di continuità con l'incarico di direzione in atto ricoperto e, pertanto, viene conferito fino alla scadenza stabilita per il precedente incarico che viene revocato e contestualmente conferito "ad interim".
9. Le parti convengono che l'affidamento di incarichi ad interim "di sostituzione" per un periodo di tempo limitato, comunque inferiore al semestre, e quindi non compatibile con la valutazione di risultati effettivamente misurabili, non fa venire meno il diritto in capo al dirigente a percepire la retribuzione dell'interim nella misura ridotta del 25% rispetto a quella riportata al comma 6.
10. Di contro, per gli incarichi aggiuntivi di durata inferiore a 30 giorni sarà corrisposto un importo a titolo di retribuzione di risultato nella misura del 15%. Tuttavia, l'eventuale attribuzione aggiuntiva dello stesso incarico senza soluzione di continuità, anche nei confronti di diverso dirigente, comporta il riconoscimento dell'importo a titolo di retribuzione di risultato, sussistendo le condizioni di cui al superiore comma 9, nella misura del 25%, altrimenti dovuto nella misura ridotta del 15%.
11. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della retribuzione di posizione del dirigente interessato.



12. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

ART. 12 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.
(Art. 23 del CCNL 16.07.2024)

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 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Ad una percentuale del **30%** dei Dirigenti in servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Ragusa - con arrotondamento all'unità superiore - che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore all'80% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, è attribuita una maggiorazione del **25%** del valore medio pro-capite di cui al comma 2.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, nell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Ragusa stilata sulla base delle valutazioni della performance dell'anno di riferimento e nei limiti di cui al comma 3.
5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
 - b. non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c. media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni precedenti;
 - d. anzianità di servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Ragusa;
 - e. anzianità anagrafica.
6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.
7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza avvenute in corso d'anno.
8. A prescindere dal combinato disposto di cui agli Artt. 23 comma 5, 43 comma 3 del CCNL del 16.07.2024 e 57 comma 2 lett. e) del CCNL F.L. 2016-2018, in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 35 comma 1, lett. b), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente



collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.

9. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
10. **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. Tale disciplina non va in contrasto con quanto stabilito dal regolamento del L.C.C. sugli incentivi tecnici di cui all'art. 48 del D. Lgs. 36/2023 per interventi a valere sulle risorse PNRR.
11. Qualora il numero di dirigenti in servizio non è superiore a 5, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato all'esito della valutazione: per valore punto, in diretta proporzione rispetto alla valutazione attribuita dal Nucleo di Valutazione.

Art. 13 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati – Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

(Art. 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 16.07.2024)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, 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 di lavoro.
2. Tutte le tipologie di incentivazioni individuali costituiscono risorse economiche aggiuntive rispetto alla quota del fondo determinato ai sensi dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e destinata alla retribuzione di risultato.
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 del Libero Consorzio Comunale di Ragusa.
4. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
 - a. introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:
 - i. 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;
 - ii. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
 - b. risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati del Libero Consorzio Comunale di Ragusa secondo la specifica disciplina di settore;
 - c. risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - d. proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della



strada riscossi dal Libero Consorzio Comunale di Ragusa ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D. Lgs. n.285/1992;

5. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati, ove presenti, dell'Avvocatura del Libero Consorzio Comunale di Ragusa che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n.114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli sia nel caso in cui siano posti a carico della controparte e sia nel caso di spese compensate, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.
6. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dal Libero Consorzio Comunale di Ragusa, nella quota da questo determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, incoerenza con le previsioni legislative, in favore dei Dirigenti della Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato con contratto di almeno sei mesi, per il versamento dei contributi datoriali al "Fondo nazionale di pensione complementare Perseo Sirio", con iscrizione al n. 164 dell'Albo dei Fondi pensione COVIP, fatta salva la volontà del Dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche individuali precedentemente al 18.12.2020. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito decreto del Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, può provvedere alla destinazione delle risorse di cui al presente comma ad uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente. La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
7. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.
8. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti con l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:

INDICI DI CORRELAZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	25% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	50% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di	75% del valore della retribuzione di

risultato	risultato
Compensi aggiuntivi professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% del valore della retribuzione di risultato

9. 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 suddetto meccanismo di bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.
10. Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

Art. 14 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.
(Artt. 44, commi 2 e 3 del CCNL del 16.07.2024)

- 1- Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 15 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.
(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNI. 16.07.2024)

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, le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero, concordano le seguenti ipotesi di esonero:
 - Direttori e Dirigenti delle strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni come quelli attinenti alla rete stradale provinciale, compreso lo sgombero neve, e la sua manutenzione;
 - Dirigenti delle seguenti strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):
 - Direzione Generale – Servizio Gestione Giuridica ed Economica del Personale;
 - Servizio Sistemi informativi;(per il periodo compreso dal 10 al 20 di ogni mese per complessivi 11 giorni di esonero. Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare);
 - Dipartimento Servizi Finanziari - Servizio addetto alle variazioni stipendiali (per il periodo compreso dal 17 al 25 di ogni mese per complessivi giorni 9 di esonero);
 - Servizio Sistemi informativi per le elaborazioni stipendiali (per il periodo compreso dall'8 al 18 di ogni mese per complessivi giorni 11 di esonero);
 - Servizio elettorale: per le attività e gli adempimenti connessi alle consultazioni elettorali che interessano e/o coinvolgono il L.C.C.
 - Dirigenti delle strutture addette al servizio di Protezione Civile;
 - Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Provinciale.
 - Avvocatura civica. L'avvocato dirigente di turno per udienze cautelari
2. Il Segretario Generale può, inoltre, esonerare i dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 16 – Welfare integrativo.
(Art. 32 e 45, comma 1, lett. d), del CCNI. 16.07.2024)

1. Le parti prendono atto che gli oneri per la concessione dei benefici (sanitari o previdenziali) di cui al presente articolo sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta dalle risorse, mediante l'impiego di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5% del Fondo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a mark resembling a checkmark or the number '7' on the right.

2. I piani, a valenza triennale, dovranno essere declinati, con riferimento a possibili iniziative nel campo assicurativo sanitario e previdenziale, secondo piani successivi cui si demanda, da approvare in sede di contrattazione decentrata.
3. Le parti concordano che la tipologia dei benefici ammessi a tale piano è riferita, per il triennio 2024 – 2026, alle forme di copertura assicurativa sanitaria integrativa. Tale tipologia di beneficio potrà essere confermata o modificata in sede di contrattazione integrativa riferita al successivo triennio. Beneficiari del welfare sanitario con cadenza annuale è il dirigente e di componenti del suo nucleo familiare.
4. Ogni dirigente è destinatario pro-quota del beneficio così come quantificato al comma 1.
5. Le eventuali economiche accertate per ciascuna annualità, saranno utilizzate per il finanziamento della misura di Welfare integrativo dell'anno successivo.
6. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 17 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ed interpretazione autentica.
(Artt. 35, comma 1, lett. 1), del CCNL 16.07.2024)

1. Le Parti concordemente definiscono le seguenti linee di indirizzo:
 - garantire ed adempiere ai compiti e ai doveri previsti dal Testo Unico sulla sicurezza del lavoro, programmando le necessarie provviste finanziarie;
 - garantire un reale benessere organizzativo tale da evitare lo stress correlato al lavoro.
2. Le Parti concordemente definiscono i seguenti criteri:
 - verificare del corrente aggiornamento del DUVRI;
 - verificare che il numero di strutture dirigenziali previsto dall'organizzazione dell'ente, anche a mezzo di interviste ai lavoratori, sia effettivamente adeguato a garantire l'efficientamento del benessere organizzativo.



Art. 18 – Controversie ed interpretazione autentica.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Nel caso di iniziativa unilaterale, la parte interessata invia all'altra parte una comunicazione formale. Questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo sono soggetti alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2018 ed hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Art. 19 - Verifica attuazione CCDI

1. Entro il 30 settembre di ogni anno le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNI, si impegnano a procedere allaverificadell'applicazione del presente CCDI mediante incontro della delegazione trattante nelle quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti.

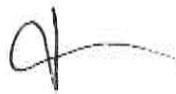
Art. 20 – Clausole finali.

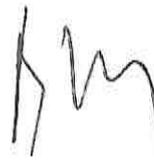
1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.











per la FEDIRETS - DIRET 

Accordo di ripartizione e destinazione del Fondo Risorse Decentrate 2024

Utilizzo Fondo Risorse Decentrate anno 2024

Importo complessivo Fondo Risorse Decentrate €
di cui

1.965.785,90

€ 1.497.743,05

risorse stabili ed €

468.042,85

risorse variabili

Utilizzi non contrattabili

Risorse stabili

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2019/21, art. 80, c. 1	
Differenziali stipendiali storici	539.288,88
Indennità di comparto quota Fondo	118.921,48
Indennità ex VIII qualifica	1.549,44
Totale utilizzo non contrattabile	659.759,80

Risorse variabili

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 80, c. 2, l. g)	
Incentivi funzioni tecniche	300.000,00
Compensi professionali avvocati	73.000,00
Indennità di mansione centralinisti	1.190,64
Totale utilizzo non contrattabile	374.190,64

Utilizzi contrattabili

Risorse stabili	Risorse variabili
837.983,25	93.852,21

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2019/21, art. 80, c. 2

Nuovi Differenziali stipendiali	72.000,00	
Performance organizzativa (art. 80, c. 2, l. a)	153.091,36	46.926,11
Progetto miglioramento servizi - Riordino archivi (Performance organizzativa)	10.000,00	

my shk d S

Progetto miglioramento servizi - Fruizione siti ed immobili provinciali e partecipazione istituzionale a fiere ed eventi vari (Performance organizzativa)	20.000,00	
Performance individuale (art. 80, c. 2, l. b)	183.091,37	46.926,10
Differenziale premio individuale	6.900,52	
Indennità condizioni di lavoro (Disagio, rischio e maneggio valori)	25.000,00	
Indennità di turno	70.000,00	
Indennità di reperibilità	52.000,00	
Maggiorazione attività prestata in giornata domenicale (art. 24 CCNL 14-9-2000)	5.000,00	
Specifiche responsabilità (art. 84)	189.900,00	
Indennità di servizio esterno Polizia provinciale (art. 100)	20.000,00	
Indennità di funzione Polizia provinciale (art. 97)	31.000,00	
Totale	837.983,25	93.852,21

gr

re

of

sh

hy

per la FEDIRETS - DIREZ

by Garofalo u.g.