AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno 16 luglio 2024 ha avuto luogo, presso la sede dell'A.Ra.N, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area Funzioni Locali.

Al termine della riunione, alle ore 11.30 le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio Naddeo** FIRMATO

Per le: **Organizzazioni Sindacali**		**Confederazioni Sindacali**	
FEDIRETS	FIRMATO	**COSMED**	FIRMATO
CISL	FIRMATO	**CISL**	FIRMATO
FP CGIL	FIRMATO	**CGIL**	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO	**UIL**	FIRMATO
U.N.S.C.P.	FIRMATO		

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
C.F. 97104250580

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area FUNZIONI LOCALI

Periodo 2019-2021

Indice

I. PARTE COMUNE 4

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 5

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza 5

Art. 1 Campo di applicazione 5
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 6

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 8

Capo I Sistema delle relazioni sindacali 8

Art. 3 Obiettivi e strumenti 8
Art. 4 Informazione 10
Art. 5 Confronto 11
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione 11
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti 13
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure 14
Art. 9 Clausole di raffreddamento 15

Capo II Diritti sindacali 16

Art. 10 Diritto di assemblea 16

TITOLO III DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI 17

Capo I Disposizioni sul lavoro agile 17

Art. 11 Linee generali per il lavoro agile 17
Art. 12 Accordo individuale 18

Capo II Disposizioni comuni su istituti normativi 19

Art. 13 Periodo di prova 19
Art. 14 Assenze retribuite 21
Art. 15 Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio 21
Art. 16 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita 22
Art. 17 Congedi dei genitori 23
Art. 18 Congedi per donne vittime di violenza 24
Art. 19 Ferie e festività 25
Art. 20 Attività di affiancamento 27
Art. 21 Fascicolo personale 28
Art. 22 Attuazione della Legge n. 164/1982 28

Capo III Disposizioni comuni su istituti economici 29
Art. 23 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato 29
Art. 24 Patrocinio legale 30
Art. 25 Coperture Assicurative 31
Art. 26 Welfare integrativo 33
Art. 27 Compensi professionali Avvocatura pubblica 34

Capo IV Responsabilità disciplinare 34
Art. 28 Obblighi 34
Art. 29 Codice disciplinare 36

Capo V Formazione 41
Art. 30 Principi generali e finalità della formazione 41
Art. 31 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi 42
Art. 32 Congedi per la formazione 43

II. SEZIONE DIRIGENTI 45

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE 46
Art. 33 Destinatari della Sezione “Dirigenti” 46

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 47
Art. 34 Confronto materie 47
Art. 35 Contrattazione integrativa: materie 48

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO 50

Capo I Istituti a contenuto normativo ed economico 50
Art. 36 Personale utilizzato in convenzione 50

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO 51
Art. 37 Incremento trattamento economico fisso 51
Art. 38 Effetti dei nuovi trattamenti economici 52
Art. 39 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 52
Art. 40 Incarichi ad interim 52
Art. 41 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada 53
Art. 42 Differenziazione della retribuzione di posizione 53
Art. 43 Onnicomprensività del trattamento economico 54
Art. 44 Trattamento economico del personale in distacco sindacale 55

III. SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI 56

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE 57

Art. 45 Destinatari della Sezione “Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali” 57

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 58

Art. 46 Confronto materie 58
Art. 47 Confronto regionale 58
Art. 48 Contrattazione integrativa: materie 59

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO 62

Art. 49 Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa 62
Art. 50 Effetti dei nuovi trattamenti economici 63
Art. 51 Incrementi dell’indennità di struttura complessa 63
Art. 52 Incremento Fondi e una tantum 63
Art. 53 Pronta disponibilità 64

SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI 66

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE 67

Art. 54 Destinatari della Sezione “Segretari Comunali e Provinciali” 67

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 68

Art. 55 Confronto materie 68

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO 69

Art. 56 Struttura della retribuzione 69
Art. 57 Incrementi dello stipendio tabellare 69
Art. 58 Incrementi della retribuzione di posizione 70
Art. 59 Effetti dei nuovi trattamenti economici 71
Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione 72
Art. 61 Disciplina della retribuzione di risultato 74
Art. 62 Indennità di reggenza o supplenza 75
Art. 63 Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria 76
Art. 64 Incarichi ad Interim 76
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 77
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 77

I. PARTE COMUNE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 3 del "CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021" sottoscritto il 10 agosto 2022, di seguito CCNQ 10.08.2022.

2. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni, ricomprese nell'Area Funzioni Locali, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del CCNQ del 10.08.2022.

3. Con il termine "amministrazioni del Comparto sanità" si intendono, ove non specificato, le amministrazioni del Comparto Sanità destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area III.

4. Con il termine "ente/i", si intendono, ove specificato, le amministrazioni del Comparto delle Funzioni Locali, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area II.

5. Con il termine "dirigente/i", senza ulteriori specificazioni, si intendono i dirigenti degli enti e delle amministrazioni, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area II.

6. Con il termine "dirigenti amministrativi, tecnici e professionali" si intendono esclusivamente i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità.

7. Con il termine "segretario/i" si intendono i segretari comunali e provinciali, iscritti all'Albo previsto dall'art.98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al D. Lgs 18 agosto 2000, n.267, e all'art.9 del DPR n.465/1997, cui è applicato il presente CCNL ai sensi del comma 1. Con esclusivo riferimento ai segretari, per amministrazione/amministrazioni si intendono altresì tutte le amministrazioni, non ricomprese tra quelle di cui al comma 2, che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 165/2001”.

9. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al D.Lgs. n. 267/2000.

10. Il riferimento al Ministero Interno, Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali, è riportato come “Ministero dell’Interno”.

11. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL dell’Area Funzioni Locali, dell’Area II, dell’Area III e dei Segretari Comunali e Provinciali, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell’ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti firmatarie, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, ai segretari o ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;

- si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. 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 a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto; il confronto può essere anche regionale per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, secondo le previsioni dell'art. 47 (Confronto regionale), della distinta Sezione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali;
- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.

7. La contrattazione integrativa è sostituita dal confronto nell'ipotesi di cui all'art. 35, comma 4 (Contrattazione integrativa).

8. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

9. 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.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL 17.12.2020.

Art. 4
Informazione

1. L’informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l’informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell’amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all’art. 7, comma 2, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L’informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all’art. 7 comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 34 e 35, 46 e 48 e 55, nelle distinte sezioni del presente CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L’informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell’adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l’obbligo di costituzione dell’Organismo Paritetico per l’Innovazione di cui all’art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all’art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l’affidamento a soggetti terzi di attività dell’amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 4 del CCNL del 17.12.2020

Art. 5
Confronto

1. Il confronto, fatte salve le specifiche disposizioni contenute nelle singole Sezioni, è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt. 34, 46 e 55 nelle distinte sezioni del presente CCNL, nonché le materie dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 comma 2, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto.

4. Salvo quanto previsto nell'apposita Sezione, per i segretari il confronto si svolge a livello nazionale tra i soggetti sindacali identificati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e il Ministero dell'Interno, con la partecipazione dei rappresentanti designati da ANCI e UPI per parte datoriale.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 17.12.2020.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni destinatarie del presente CCNL, ivi comprese le Unioni di Comuni con almeno 6 unità di personale destinatario del presente CCNL, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa

e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'Organismo in forma associata sulla base di protocolli d'intesa tra le amministrazioni interessate e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuna amministrazione di cui al comma 1. Le stesse entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché

i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

7. L'organismo di cui al presente articolo, istituito presso i singoli Enti locali, opera anche nei confronti dei segretari comunali e provinciali ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di questi ultimi.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 17.12.2020.

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa, fatta eccezione per i segretari comunali e provinciali, si svolge ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4. La contrattazione integrativa può svolgersi, ai sensi dell'art. 46 del CCNL del17.12.2020, anche a livello territoriale per i dirigenti degli enti e delle amministrazioni destinatarie dei CCNL della pre-esistente Area II.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165/ 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001.Tale previsione non si applica per la contrattazione integrativa dei segretari comunali.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.Lgs. n. 165/2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che

sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dagli artt. 35 e 48, nelle distinte sezioni del presente CCNL.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 17.12.2020.

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 e 48 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett a) (criteri di riparto), ed all'art. 48, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. 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) e di cui all'art. 48, 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) e all'art. 90 e 91 (Fondo retribuzione di risultato PTA) del CCNL del 17.12.2020.

5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine

minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 17.12.2020.

Art. 9
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL 17.12.2020.

Capo II
Diritti sindacali

Art. 10
Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

2. Il personale destinatario del presente CCNL ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

3. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile secondo la disciplina di cui al Titolo III, Capo I del presente CCNL.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCNL 17.12.2020.

TITOLO III
DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I
Disposizioni sul lavoro agile

Art. 11
Linee generali per il lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascuna amministrazione con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo.

4. L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

5. L’amministrazione, previo confronto di cui agli all’art. 34, comma 1, lett. g) e all’art. 46, comma 1, lett. f) (Confronto materie Sezioni specifiche), individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

6. L’amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l’amministrazione avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

7. L’amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 12
Accordo individuale

1. L’accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell’amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall’amministrazione. L’accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell’accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall’art. 19 della Legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. La fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive

comprensive del riposo giornaliero. Limitatamente ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, di cui all'art. 96, comma 3, del CCNL 17.12.2020, tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro dovuto;

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Capo II
Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 13
Periodo di prova

1. Il dirigente o il dirigente amministrativo, tecnico e professionale assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi.

2. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.

3. Il personale dirigenziale di cui alla Sezione III del presente CCNL che, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, venga stabilizzato senza soluzione di continuità, al fine di garantire la continuità del servizio, ha diritto al conferimento dell'incarico anche durante l'esperimento del periodo di prova, in deroga all'art. 70 comma 2 del CCNL del 17.12.2020.

4. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

5. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il personale ha

diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro e malattia dovuta a causa di servizio si applica l'art. 22 del CCNL del 17.12.2020 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

6. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 5, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.

7. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 5. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. La comunicazione del recesso può essere formalizzata anche a mezzo di posta elettronica certificata.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il personale si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

10. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

11. Il personale già in servizio a tempo indeterminato che sia vincitore di concorso o, comunque, assunto mediante scorrimento di graduatoria, presso altra amministrazione, anche di diversa area, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, ovvero in caso di recesso ai sensi del comma 7, è reintegrato, su richiesta, nell'amministrazione di provenienza con conservazione della qualifica di appartenenza. La presente disciplina non si applica al personale a tempo indeterminato, vincitore di concorso o assunto mediante scorrimento di graduatoria, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.

12. Il segretario comunale e provinciale che sia vincitore di un concorso pubblico o comunque venga assunto mediante scorrimento di graduatoria di concorso, anche di diversa area dirigenziale, durante il periodo di prova ha diritto al mantenimento dell'iscrizione all'albo nazionale e/o regionale, salvo i casi di incompatibilità ex lege correlati al ruolo ricoperto, e in caso di mancato superamento, ovvero in caso di recesso ai sensi del comma 7, è reintegrato su richiesta, in posizione di disponibilità.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce, per i dirigenti, l'art. 15 del CCNL del 10.4.1996, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, l'art. 14 del CCNL del 8.6.2000 I biennio economico.

Art. 14
Assenze retribuite

1. Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e il segretario hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero compatibilmente con le esigenze di servizio, a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, anche on-line, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della Legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso;

c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2. Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e il segretario hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, compatibilmente con le esigenze di servizio, il congedo potrà essere fruito in diverso periodo.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente, ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed al segretario spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 17.12.2020.

Art. 15
Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio

1. Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, ai sensi dell'art. 20, comma 1 (Assenze per malattia) del CCNL del 17.12.2020, l'amministrazione provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del medesimo periodo di comporto, a darne comunicazione al singolo dirigente, dirigente

amministrativo, tecnico e professionale o segretario, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 2, dello stesso art. 20, deve farne formale richiesta.

2. Analoga comunicazione deve essere resa dall'Amministrazione almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto di cui all'art. 22, comma 1 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 17.12.2020.

Art. 16
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day – hospital*, accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e *follow-up* specialistico. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedente.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. La presente disciplina ricomprende anche i casi di trapianti di organi e/o tessuti.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 21 del CCNL 17.12.2020.

Art. 17
Congedi dei genitori

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001 con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28, del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita di ciascun bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 del CCNL 17/12/2020.

Art. 18
Congedi per donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire anche su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 17 (Congedi dei genitori) del presente contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico. Le segretarie iscritte all'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali possono, inoltre, presentare domanda di collocamento in disponibilità al Ministero dell'Interno che provvede alla loro assegnazione presso gli uffici centrali o periferici dell'Albo nazionale, ovvero presso altri uffici dello stesso Ministero ai sensi della normativa vigente. Da parte di quest'ultimo, è garantito, nello svolgimento delle nuove funzioni, il mantenimento delle voci di trattamento economico in godimento di cui all'art. 56, comma 1 lett. a), b), c), d), g) per un periodo massimo di un anno dalla data di assegnazione presso il nuovo ufficio.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 25 del CCNL del 17.12.2020, nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali

o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004, come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

7. La dipendente al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'amministrazione dove prestava originariamente la propria attività.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 17.12.2020.

Art. 19
Ferie e festività

1. Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni ed il segretario hanno diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.

4. Le disposizioni dei commi 2 e 3 si applicano anche al Ministero dell'Interno o altra amministrazione che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1, e dell'art.19, comma 5, del DPR n.465/1997.

5. Per il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e il segretario assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

6. Dopo tre anni di servizio, anche presso altre pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato e/o in qualifiche non dirigenziali, spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

7. Sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/1977.

8. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

9. Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e il segretario che hanno usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 14 del presente CCNL conservano il diritto alle ferie.

10. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il personale presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una festività nazionale. Nel caso di segretario titolare di segreterie convenzionate, si considera festivo il Santo Patrono del comune capofila.

11. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e del segretario programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali o del segretario. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale.

12. Al dirigente, ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed al segretario, nel rispetto della programmazione adottata e ferma restando, comunque, la verifica della conciliabilità con le esigenze di servizio, è consentita la possibilità di fruire di almeno 15 giorni di ferie consecutivi nel periodo 1° giugno – 30 settembre.

13. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL del 17.12.2020.

14. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il personale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie nonché al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

15. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio

assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura dell'interessato informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 14, comma 1, lett. b) del presente CCNL.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 20, comma 2 del CCNL del 17.12.2020, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 15.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCNL 17.12.2020.

Art. 20
Attività di affiancamento

1. Nel contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, della Pubblica Amministrazione le parti sottolineano l'importanza di realizzare un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, competenze e delle esperienze maturate nel tempo da parte della dirigenza già in servizio verso il personale dirigente neoassunto.

2. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1, le amministrazioni possono prevedere, idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse.

3. Le Amministrazioni a tal fine predispongono un elenco, periodicamente aggiornato, di personale dirigenziale in servizio che abbia maturato almeno 15 anni di anzianità nell'area della dirigenza e prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento a beneficio dei nuovi assunti dell'Amministrazione.

4. Ai soli fini del presente articolo, si considera neoassunto il dirigente o il dirigente amministrativo, tecnico e professionale fino alla maturazione di 2 anni di servizio.

5. Il ruolo del mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al personale dirigenziale neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione di appartenenza.

6. Il rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca che si instaura tra le parti deve condurre allo scambio delle competenze e delle esperienze acquisite negli anni dal mentore, contribuendo anche a trasferire al neoassunto la cultura e la missione dell'Amministrazione, i codici e comportamenti informali esistenti, nonché, la

consapevolezza dei ruoli da assolvere. L’attività di affiancamento rientra tra le funzioni del personale dirigenziale destinatario della presente disciplina.

7. È nell’interesse del neoassunto assimilare e apprendere dal proprio mentore, con spirito collaborativo e diligenza. Quest’ultimo, può chiedere di essere sollevato dall’attività di affiancamento per comprovate ragioni.

8. La presente disciplina non trova applicazione nei confronti dei segretari.

Art. 21
Fascicolo personale

1. Per ogni dirigente, dirigente amministrativo, tecnico e professionale o segretario la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, preferibilmente in formato digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dall’interessato, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. L’interessato ha diritto di ricevere notizia dell’inserimento degli atti e documenti immessi nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.

Art. 22
Attuazione della Legge n. 164/1982

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 164/1982, le amministrazioni e gli enti riconoscono nelle more della rettificazione prevista dall’art. 31, comma 5 del D. Lgs n. 150/2011, al dirigente, al dirigente amministrativo tecnico e professionale e al segretario gli effetti derivanti dalla sentenza passata in giudicato tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Attraverso una regolamentazione interna le amministrazioni e gli enti definiscono le modalità e le tempistiche di attuazione della rettificazione avvenuta ai sensi della citata legge n. 164/1982.

2. Restano invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti, attinenti al dirigente, al dirigente amministrativo tecnico e professionale o al segretario che ha intrapreso il percorso di transizione di genere, che hanno rilevanza strettamente

personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del dirigente, del dirigente amministrativo tecnico e professionale o del segretario interessato.

Capo III
Disposizioni comuni su istituti economici

Art. 23
Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, 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. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti e ai dirigenti amministrativi tecnici e professionali 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 di almeno il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 48 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b).

4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

5. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 48, comma 1, lett. b) (Contrattazione integrativa: materie), 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.

6. Per le Camere di Commercio - fermi i principi generali dell'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato e del progressivo incremento delle stesse nel rispetto dei limiti di legge - gli obiettivi di cui al comma 5 possono essere individuati e misurati anche sulla base di indirizzi nazionali per tutto il sistema camerale.

7. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 del CCNL 17.12.2020.

Art. 24
Patrocinio legale

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente, del dirigente amministrativo tecnico e professionale e del segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, il dirigente amministrativo tecnico e professionale e il segretario, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.

3. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che

comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. Le amministrazioni possono concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunziata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.

4. Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

5. L'amministrazione dovrà esigere dal dirigente, dal dirigente amministrativo tecnico e professionale o il segretario eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

6. Per i segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza; analoga disciplina trova applicazione nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e 19, comma 5, del DPR n.465/1997.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 12 CCNL del 12.2.2002 per i Dirigenti, gli artt. 82 e 104 del CCNL del 17.12.2020 rispettivamente per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e per segretari.

Art. 25
Coperture Assicurative

1. Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti, dirigenti amministrativi, tecnici professionali e dei segretari autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

2. Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge all'assicurazione obbligatoria.

5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.

6. Le amministrazioni garantiscono, con oneri a proprio carico, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i destinatari del presente CCNL, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 24 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

8. Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

9. Le amministrazioni rendono note al personale e ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 6.

10. Per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali sono salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 6.

11. Per i segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza; analoga disciplina trova applicazione nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e 19, comma 5, del DPR n.465/1997.

12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 23.12.1999, per i dirigenti, l'art. 83 del CCNL del 17.12.2020 e l'art. 24 del CCNL del 8.06.2000 –

primo biennio economico, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e l'art. l'art. 49 del CCNL del 16.5.2001 – biennio 1998-1999, per i segretari comunali e provinciali.

Art. 26
Welfare integrativo

1. Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. d) e all'art. 48, comma 1, lett. d) (Contrattazione integrativa materie specifiche sezioni) misure di welfare integrativo in favore del personale di cui all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) del presente contratto, tra i quali, a titolo esemplificativo:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;

f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 57 e 91 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo e 91 comma 11 del CCNL 17.12.2020.

3. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) 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.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 17.12.2020.

Art. 27
Compensi professionali Avvocatura pubblica

1. Le amministrazioni che abbiano formalmente istituito una Avvocatura pubblica, fermo restando, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, quanto previsto al comma 2, disciplinano con le modalità stabilite dai rispettivi regolamenti, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014, la corresponsione dei compensi professionali, previa definizione dei criteri in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35 comma 1, lett. h) e all'art. 48 comma 1, lett. h), valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti interessati, dalla erogazione della retribuzione di risultato.

2. Per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, continua a trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 64, del CCNL del 5.12.1996.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce, per i dirigenti, l'art. 37 del CCNL del 23.12.1999.

Capo IV
Responsabilità disciplinare

Art. 28
Obblighi

1. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì, il codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.

2. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.

3. Il comportamento dei dirigenti, dei segretari e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità

dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il personale di cui all' art. 1 del presente CCNL deve, in particolare:

a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 241/1990;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con tutto il personale (dirigenziale e non), astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione o di quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997 ;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della struttura dell'amministrazione o di quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, tutto il personale destinatario del presente codice è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'amministrazione, il Ministero dell'Interno o le altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;

i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

J) rispettare gli obblighi contenuti nel Titolo III, Capo I - Lavoro agile.

5. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL deve assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione o da quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.

6. I dirigenti, i segretari e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali sono tenuti comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo. Tutto il personale destinatario del presente capo è comunque tenuto ad osservare tali norme.

7. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi, della Legge n. 662/1996, in quanto applicabile.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 17.12.2020.

Art. 29
Codice disciplinare

1. Le amministrazioni ed il Ministero dell'Interno, per i segretari, sono tenuti al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;

- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale o con quello di segretario ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione o delle altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997;

- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

- l’eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente, dal segretario, dal dirigente amministrativo, tecnico e professionale o al concorso di più persone nella violazione.

2. La recidiva nelle mancanze previste al comma 4, ai commi 5, 6 e 7, nonché al comma 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell’ambito del presente articolo.

3. Al dirigente, al segretario e al dirigente amministrativo, tecnico e professionale responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l’entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all’espletamento dell’incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell’art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice dell’amministrazione o di quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell’art. 7, comma 1 e dell’art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, dei colleghi (dirigenti e non), degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell’obbligo di comunicare tempestivamente all’amministrazione, al Ministero dell’Interno o alle altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell’art. 7, comma 1 e dell’art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l’azione penale;

e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l’amministrazione o per gli utenti nonché, per tutto il personale destinatario del presente codice, rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;

f) violazione del segreto d’ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell’art. 24 della legge n. 241/1990, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all’Amministrazione.

L’importo delle sanzioni pecuniarie sarà introitato nel bilancio dell’amministrazione e, per i segretari, nel bilancio del Ministero dell’Interno ed è destinato ad attività sociali.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall’art. 55-bis, comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall’art. 55-sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies – e dall’art. 55-septies, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall’art. 55-sexies, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l’entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell’amministrazione o di quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell’art. 7, comma 1 e dell’art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, o degli organi di vertice o dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell’amministrazione o delle amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell’art. 7, comma 1 e dell’art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell’art. 1 della legge n. 300/1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell’art. 55-sexies, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;

e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall’Amministrazione;

f) per i segretari, ingiustificato ritardo fino a venti giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza; l’entità della sanzione è commisurata alla durata dell’assenza ed alla entità del danno causato all’amministrazione;

g) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

h) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio svolto anche in modalità agile o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi di cui all'art. 28 del presente CCNL, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

i) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

l) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

q) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2 della legge n. 69/2009.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

A) con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 e 55-septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;

b) la recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater comma 3-quinquies del D. Lgs. n. 165/2001;

d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013;

e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità.

B) senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs. n. 165/2001;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art 38, fatto salvo quanto previsto dall'art 39, comma 1 del CCNL 17.12.2020;

c) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per gravi delitti commessi in servizio;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001;

d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di cui all'art. 28, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione o del Ministero dell'Interno. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 del CCNL 17.12.2020.

Capo V
Formazione

Art. 30
Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione dei dirigenti, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e dei segretari, svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, la qualità e l'efficienza;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità del personale in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento della qualità dei servizi resi.

4. In relazione alle finalità di cui al comma 3, le amministrazioni prevedono forme di verifica dell'utile apprendimento e dell'impatto dell'azione formativa anche in termini di modifica dei comportamenti e di miglioramento dell'organizzazione.

5. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

7 Per i segretari la formazione, sia di avanzamento professionale, sia di aggiornamento, oltre a perseguire le finalità di cui ai commi precedenti, è finalizzata all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo, anche con riferimento alle previsioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020.

Art. 31
Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* e/o discipline di riferimento, al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutto il personale, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica e comportamenti etici.

2. Le amministrazioni, nel rispetto di quanto previsto nelle singole Sezioni, all'art. 34, comma 1, lett. d) all'art. 46 comma 1, lett. e) (Confronto) pianificano programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze per il personale nell'ambito della disciplina di inquadramento anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione. I programmi formativi debbono contenere obblighi di formazione per i responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza in materia di analisi e gestione del rischio corruttivo.

3. Le amministrazioni, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono, altresì, la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

4. Per la dirigenza, anche di vertice, delle Camere di commercio i programmi di investimento formativo di cui al presente articolo sono definiti anche su impulso di Unioncamere, per la parte riguardante lo sviluppo delle competenze tipicamente riferite al ruolo di direzione.

Art. 32
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti, dirigenti amministrativi tecnici e professionali e segretari disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Al suddetto personale, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. La predetta percentuale non trova applicazione per i segretari.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, il personale interessato ed in possesso della prescritta anzianità, dovrà presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'amministrazione può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del personale interessato, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire, motivatamente per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

7. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell' art 20 (Malattia) del 17.12.2020 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 22 del CCNL del 17.12.2020 (Infortuni sul lavoro).

8. Il personale che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 7 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

9. Per i segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e 19, comma 5, del DPR n.465/1997.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 12.02.2002 per i Dirigenti, l'art. 19 del CCNL del 10.02.2004 per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali l'art. 25 del CCNL 16.05.2001 – biennio economico 1998-1999 per i Segretari.

II. SEZIONE DIRIGENTI

TITOLO I
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 33
Destinatari della Sezione “Dirigenti”

1. La presente sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all’art. 2, comma 3, del CCNQ del 10.08.2022, degli enti e delle amministrazioni, già destinatarie dei precedenti CCNL e della pre-esistente Area II.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 34
Confronto materie

1. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche in relazione a quanto previsto all'art. 60, comma 2;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 61, comma 1;

c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

d) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;

f) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4;

g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;

h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3.

i) andamenti occupazionali.

2. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 del CCNL 17.12.2020.

Art. 35
Contrattazione integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) 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 dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo); i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;

e) i 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 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del presente CCNL;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai segretari.

2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lett. f) ed l).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6, sono quelle di cui al comma 1 lett. a), b), c), d), e), g), h) ed i).

4. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 34 (Confronto), salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 17.12.2020.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Istituti a contenuto normativo ed economico

Art. 36
Personale utilizzato in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la presente sezione per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.

2. La convenzione di cui al comma 1 può stabilire che il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione, con le modalità che dovranno essere stabilite nella medesima convenzione.

3. L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita.

4. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 37
Incremento trattamento economico fisso

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti, definito dall'art. 54, del CCNL 17.12.2020 nella misura di € 45.260,77 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 101,00;

- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 120,00;

- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo dello stipendio tabellare dei dirigenti, comprensivo di tredicesima mensilità, è rideterminato in € 47.015,77.

4. L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di cui al medesimo art. 54 del CCNL del 17.12.2020, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2018, è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2020 di € 36,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.

Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 39 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

5. Gli enti, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 4.

6. In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, i nuovi valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 6 del CCNL del 17.12.2020 sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 12.722,67 e nel valore massimo di € 46.292,37.

Art. 38
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 37 hanno effetto integralmente, in base alle norme vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 39
Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;

- rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.

2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 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, comma 2, 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.

Art. 40
Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di

risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1 lett. c) (Contrattazione integrativa).

3. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 58 del CCNL 17.12.2020.

Art. 41
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale indicato dalle predette norme e destinatario della presente sezione, sono utilizzati per le seguenti finalità:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 26 (Welfare integrativo);

c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 18 dicembre 2020, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i dirigenti la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL 17.12.2020.

Art. 42
Differenziazione della retribuzione di posizione

1. Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6, la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle

posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. Resta fermo quanto previsto dall'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006.

2. Ai fini della differenziazione di cui al comma 1, gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, previo confronto sui relativi criteri ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).

3. La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione e della graduazione di cui al comma 2. Essa è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di cui al comma 2 - e conseguente revisione del valore economico attribuito. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce il comma 1 dell'art. 27 del CCNL 23/12/1999.

Art. 43
Onnicomprensività del trattamento economico

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

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) (Contrattazione integrativa: materie), con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 60 del CCNL 17/12/2020.

Art. 44
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale di cui alla presente sezione in distacco sindacale si compone:

a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), è definita in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 sopra citato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 del CCNL del 17.12.2020.

III. SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

TITOLO I
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 45
Destinatari della Sezione “Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali”

1. La presente sezione si applica ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all’art. 2, comma 3, del CCNQ del 10.08.2022, delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinatari dei precedenti CCNL della pre-esistente Area III.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 46
Confronto materie

1.Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

d) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;

e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

f) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso;

g) andamenti occupazionali;

h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 64 del CCNL 17.12.2020.

Art. 47
Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle amministrazioni nel rispetto dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo

svolgimento della contrattazione integrativa, ove prevista ai sensi dell'art. 48, nelle seguenti materie:

a) metodologie di utilizzo da parte delle amministrazioni di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 90 ed art. 91 del CCNL del 17.12.2020;

b) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;

c) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;

d) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;

e) indicazioni per la realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

f) modalità di incremento del Fondo in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi anche ad invarianza di essa, ai sensi dell'art. 90 e dell'art. 91 del CCNL del 17.12.2020;

g) progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 65 del CCNL 17/12/2020.

Art. 48
Contrattazione integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 (Fondo retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020;

b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26;

e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL delle pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate;

i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 del CCNL 17.12.2020; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);

j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;

k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art.53, comma 6, (Pronta disponibilità) primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020, nonché la definizione degli importi corrisposti in caso di chiamata di cui allo stesso comma 6 ultimo periodo, nell'ambito dei valori minimi e massimi ivi indicati;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettera e), f) ed l).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 6, sono quelle di cui al comma 1, lettere a), b), c), d, g), h), i), j) e k).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 66 del CCNL 17/12/2020.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49
Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 87 del CCNL del 17.12.2020, con riferimento alla sola dirigenza di cui alla presente sezione, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 80,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 123,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2 il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in € 47.015,77.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2021, la retribuzione di posizione fissa annua lorda per tredici mensilità, con riferimento alla sola dirigenza di cui alla presente sezione, è rideterminata nei valori di cui alla seguente tabella:

Nuovi valori di retribuzione di posizione fissa

Valori in Euro annui per 13 mensilita'

Tipologie di incarico	Retribuzione di posizione fissa
Incarico di direzione di struttura complessa	18.720,00
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	11.960,00
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	5.775,00

Art. 50
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 49 hanno effetto integralmente, in base alle norme vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 51
Incrementi dell'indennità di struttura complessa

1. A decorrere dal 1° gennaio 2021 il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di struttura complessa di cui all'art. 93 del CCNL 17.12.2020 è rideterminato in € 10.627,00.

Art. 52
Incremento Fondi e una tantum

1. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL del 17.12.2020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 964,55 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018. Quota parte di detto incremento è destinato alla copertura di quanto previsto dall'art. 49 (Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa), comma 4 e dall'art. 51 (Incrementi dell'indennità di struttura complessa).

2. A decorrere dal 31/12/2021 ed a valere dall'annualità successiva, il Fondo per la retribuzione risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL del 17.12.22020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 270,42 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018.

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, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 91, comma 4 del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai dirigenti destinatari della 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. Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del Fondo per la retribuzione di posizione di cui al comma 1, non derivante da cessazioni o assenze, l’Azienda o ente, previo confronto ai sensi dell’art. 46 (Confronto: materie), comma 1, lett. a), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizioni – parte variabile, al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.

5. Ai dirigenti di cui alla presente sezione in servizio alla data del 31/12/2021 è riconosciuta, in una unica soluzione, una erogazione una tantum in misura pari a 270 euro. L’erogazione di cui al comma 1 non è computata agli effetti di cui all’art. 50.

6. Per i dirigenti di cui all’art. 96, comma 3 del CCNL del 17/12/2020, l’importo di cui al comma 5 è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

Art. 53
Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con il piano adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza.

2. Sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa – in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Nell’ambito del piano di cui al comma 1, in relazione alle predette esigenze, possono essere individuate altre unità operative per le quali sia necessario attivare un servizio di pronta disponibilità e può essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.

4. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi.

5. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, non possono essere previsti per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.

6. La pronta disponibilità dà diritto ad una integrazione della retribuzione di risultato per ogni turno di dodici ore effettuato, pari ad Euro 20,66 eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 48 comma 1, lett. k) (Contrattazione integrativa – materie). Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore – l’integrazione è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa ed è maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata dà diritto ad una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato,

con importi stabiliti in sede di contrattazione integrativa, da un minimo di Euro 70,00 ad un massimo di Euro 140,00, in funzione dell'attività effettivamente prestata.

7. Nel caso in cui sia stata prestata attività lavorativa, a seguito di chiamata, nel giorno di riposo settimanale o in periodo notturno, al dirigente deve essere comunque garantito un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

8. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 91 (Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) del CCNL del 17.12.2020.

9. Nell'ambito del piano di cui al comma 1, possono essere stabiliti ulteriori elementi di regolazione, per gli aspetti di dettaglio o non disciplinati dal presente articolo.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 92 del CCNL 17/12/2020.

SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

TITOLO I
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 54
Destinatari della Sezione “Segretari Comunali e Provinciali”

1. La presente sezione si applica, secondo le previsioni, dell’art.2, comma 3, del CCNQ del 10.08.2022, ai segretari comunali e provinciali, iscritti all’Albo previsto dall’art.98 del Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, e all’art.9 del DPR n.465 del 1997.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 55
Confronto materie

1. Sono oggetto di confronto a livello nazionale:

a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione, aggiornamento, studio e ricerca, ivi compresi quelle dei corsi di specializzazione per il conseguimento dell'idoneità per l'iscrizione alle fasce superiori dell'albo, nonché la individuazione, nel piano della formazione annuale di aggiornamento, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

b) criteri generali per la tenuta e l'aggiornamento dei curricula, ai fini della più ampia e completa divulgazione degli stessi anche al fine assicurare la massima disponibilità di informazioni utili per la procedura di nomina;

c) criteri generali relativi all'utilizzazione dei segretari comunali e provinciali in disponibilità, comando, collocamento fuori ruolo, riammissione in servizio, mobilità ivi compresa quella fra le sezioni dell'Albo;

d) criteri generali per la determinazione annuale del numero complessivo dei segretari da ammettere ai corsi di formazione e specializzazione;

e) effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi di ente sul trattamento economico del segretario.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 98 del CCNL del 17.12.2020.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 56
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci:

a) trattamento stipendiale;

b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

c) retribuzione di posizione;

d) maturato economico annuo, ove spettante;

e) retribuzione di risultato, ove spettante;

f) diritti di segreteria, ove spettanti in base alle vigenti disposizioni di legge in materia;

g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante;

h) indennità di reggenza o supplenza ove spettante, per gli incarichi di cui all'art. 62;

i) altri compensi previsti da norme di legge.

2. Al segretario comunale e provinciale compete altresì una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.

3. Per il calcolo del compenso per diritti di segreteria previsti dalla lett. f) del comma 1, si prendono a base le voci in godimento di cui allo stesso comma 1, con esclusione della lettera e) e della stessa lett. f).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 105 del CCNL 17.12.2020.

Art. 57
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari annui lordi dei segretari comunali e provinciali collocati nelle fasce A, B e C di cui all'art. 106 del CCNL sottoscritto il 17.12.2020 sono incrementati con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella seguente tabella:

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro lordi da corrispondere per 13 mensilità

Fascia	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020	Rideterminato dal 1.1.2021
A	80,00	124,00	135,00
B	80,00	124,00	135,00
C	64,00	99,00	108,00

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, i nuovi stipendi tabellari annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità dei segretari collocati nelle fasce A, B e C sono, pertanto, rideterminati con le decorrenze e nelle misure indicate, rispettivamente, nella seguente tabella:

Fascia	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
A	46.300,77	46.872,77	47.015,77
B	46.300,77	46.872,77	47.015,77
C	37.040,59	37.495,59	37.612,59

Art. 58
Incrementi della retribuzione di posizione

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2021, i valori complessivi annui lordi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione dei segretari comunali e provinciali, di cui

all’art. 107, comma 1 del CCNL del 17.12.2020 sono rideterminati come indicato nella seguente tabella:

Nuova retribuzione di posizione dal 1° gennaio 2021

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A	
1) incarichi in enti metropolitani	43.054,00
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	35.590,00
3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	23.518,00
Fascia B	
1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.806,00
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	8.646,00
Fascia C	
1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	8.140,00

Art. 59
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all’art. 57 (Incrementi tabellari) ed all’art. 58, (Incrementi posizione) comma 1 hanno effetto integralmente, in base alle norme di legge vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell’indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell’indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall’art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 60
Nuova disciplina della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità:

Minimi e massimi della retribuzione di posizione per tipologie di enti

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A				
1) enti metropolitani[1]	da	43.054,00	a	64.486,96
2) enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da	35.590,00	a	53.665,99
3) enti fino a 250.000 abitanti	da	23.518,00	a	35.912,97
Fascia B				
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da	16.806,00	a	26.102,22
2) enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da	8.646,00	a	14.068,80
Fascia C				
1) enti fino a 3.000 abitanti	da	8.140,00	a	10.928,87

[1] Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

2. Entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a), la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;

b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche.

3. Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 può essere autonomamente rideterminata, per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

4. Ferma restando la fascia di appartenenza di cui al comma 1, il comma 3 si applica anche, per la sola durata del periodo dell'incarico e senza effetti sul trattamento dei segretari in disponibilità, ai segretari di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore, in base a quanto previsto dalla tabella di cui al comma 1.

5. Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione.

6. Al segretario comunale e provinciale collocato in posizione di disponibilità, l'importo della retribuzione di posizione spetta nella misura minima indicata dall'articolo 60, comma 1. Della predetta misura si tiene conto anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 16-ter, comma 13, ultimo periodo, del decreto-legge 30 dicembre 2019 n.162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, e dell'articolo 43, comma 2, del CCNL del 16.05.2001. Quanto previsto dai precedenti due periodi non si applica ai segretari collocati in disponibilità cui venga attribuito, ai sensi del comma 1 dell'art. 62, un incarico di reggenza o supplenza per un periodo non inferiore a 30 gg. In tale ultimo caso l'ente utilizzatore, con oneri a proprio carico, determina, previa graduazione della posizione, l'ulteriore quota di retribuzione di posizione in applicazione del comma 2.

7. Gli enti adeguano i propri ordinamenti alla presente disciplina entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL; nelle more, continuano a trovare applicazioni le disposizioni contenute agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l'art. 107, comma 4, del CCNL 17.12.2020. nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell'Allegato A) e l'art. 1 del CCNI 13.01.2009. Le predette norme sono comunque disapplicate dal primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL. Con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione in applicazione di quanto previsto dai commi 1 e 2 risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere, comprensiva delle maggiorazioni, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, continua ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento, fino alla data di scadenza dell'incarico, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

8. È disapplicato l’art. 107, comma 3 del CCNL 17/12/2020. Gli effetti della presente disapplicazione - ai quali non si applica quanto previsto dall’art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 - decorrono dal 31/12/2021.

9. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione fermo restando il rispetto complessivo dei limiti finanziari previsti dall’articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Art. 61
Disciplina della retribuzione di risultato

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell’art. 34, comma 1 lett. b).

2. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell’anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.

2-bis. Gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

a) segretari di enti con dirigenza;

b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell’ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all’ordinamento di ciascun ente;

c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni;

d) enti interessati da situazioni di calamità naturale.

2-ter I limiti di cui ai commi 2 e 2-bis possono essere superati negli enti metropolitani, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata l’esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell’ente. A tal fine si dovrà tenere conto di tutte le componenti retributive corrisposte al Segretario, ivi compreso il cosiddetto galleggiamento e, comunque, non potrà consentire il superamento delle predette retribuzioni dirigenziali.

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, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali. 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. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 42 del CCNL 16.5.2001.

Art. 62
Indennità di reggenza o supplenza

1. Le reggenze o supplenze a scavalco sono attribuite ai Segretari titolari di sede con provvedimento motivato del Ministero dell’Interno, sentite le amministrazioni interessate, solo in via residuale rispetto all’affidamento di tali incarichi a segretari in disponibilità, eccezionalmente e per un tempo limitato che non può superare i 120 giorni per le reggenze ed un anno per le supplenze. Nei casi di vacanza della sede, fermo restando l’obbligo di pubblicizzazione della sede e di nomina del segretario entro i termini di legge, la reggenza può essere prorogata solo qualora la procedura di pubblicizzazione finalizzata alla nomina del segretario titolare, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del regolamento di cui al DPR 4 dicembre 1997 n. 465, sia risultata deserta.

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, al Segretario cui venga conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari al 15% della retribuzione complessiva in godimento di cui all’art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni. Restano fermi i più elevati valori percentuali definiti in sede di contrattazione integrativa in base alle previgenti disposizioni contrattuali.

3. Gli enti possono elevare fino al 25% la percentuale di cui al comma 2, relativa agli incarichi di durata fino a 60 giorni, in base alla propria capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti di legge.

4. Ai segretari titolari di sede, cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza, spetta altresì, a carico degli enti utilizzatori e nei limiti delle disponibilità di bilancio, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili secondo la disciplina di cui all’art. 63 (Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria) comma 2, per i casi in cui, non potendo assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni da remoto, debbano garantire la propria presenza presso l’ente presso il quale svolgono la reggenza o supplenza.

5. È disapplicato l’art. 3 del CCNI del 22.12.2003 come modificato dal CCNI del 13.01.2009.

Art. 63
Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria

1. Al segretario che ricopre sedi di segreteria convenzionate compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari al 25% della retribuzione complessiva in godimento di cui all’art. 56, comma 1, lett. a), b), c) e d).

2. Al segretario titolare di segreterie convenzionate, per l’accesso alle diverse sedi, spetta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili.

3. Gli oneri conseguenti all’applicazione dei commi 1 e 2 si ripartiscono tra i diversi enti interessati secondo le modalità stabilite nella convenzione.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 45 del CCNL 16.05.2001 – biennio economico 1998-1999, nonché l’art. 1 del CCNI del 13.01.2009.

Art. 64
Incarichi ad Interim

1. Negli enti con dirigenza, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all’ordinamento di ciascun ente, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l’incarico - stabilita presso l’ente dalla contrattazione integrativa di cui all’art. 35, comma 1, lett. c).

2. L’importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all’art. 57 del CCNL 17.12.2020.

3. L’importo derivante dall’applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogata solo all’esito della procedura di valutazione della performance stessa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti ritengono necessario approfondire il problema dell'omogeneità di trattamento nella valutazione/contabilizzazione, ai fini previdenziali, della retribuzione di posizione dei segretari comunali di Fascia B, in enti fino a 10000 abitanti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano di rinviare ad una successiva sessione negoziale i criteri di progressione di carriera dei segretari comunali e provinciali di cui al CCNL normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999.