



Comune di
Milano

Milano, 23.12.2024

**Contratto integrativo del personale Dirigente del Comune di Milano
Area Funzioni Locali**

Il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica

Le Organizzazioni Sindacali:

FEDIRETS

CISL

FP CGIL

UIL FPL

VISTE:

- La Pre-intesa relativa al Contratto Integrativo del personale Dirigente del Comune di Milano-Area Funzioni Locali, sottoscritta mediante condivisione formale in data 15.11.2024;
- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 1549 del 12.12.2024 recante "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali e dell'Accordo per la destinazione delle risorse anno 2024 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente all'Area Separata della Dirigenza"

Condividono il Contratto integrativo del personale Dirigente del Comune di Milano-Area Funzioni Locali riportato in allegato.

FUNZIONI LOCALI PERSONALE DIRIGENTE
CONTRATTO INTEGRATIVO AI SENSI DELL'ART. 8 DEL C.C.N.L. 16.7.2024

Art. 1 – Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo

Art. 4 – Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali

Art. 5 – Criteri di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato

5.1. Retribuzione di posizione

5.2. Retribuzione di risultato

5.3. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

5.4. Integrazione della retribuzione di risultato per l'affidamento di incarichi specifici

5.5. Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso

Art. 6 – Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare

Art. 7 – Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge

7.1. Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge

7.2. Quote aggiuntive di retribuzione di risultato al personale dirigenziale della Polizia Locale correlate ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

7.3. Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale rivestita

7.4. Compensi professionali degli avvocati

Art. 8 – Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo

Art. 9 – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 10 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Art. 11 – Disapplicazioni e disposizioni finali

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 1 – Buoni pasto

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 2 – Lavoro Agile

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 3 – Formazione

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 4 – Graduatorie delle Posizioni Dirigenziali



Art. 1

Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'Ente con rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compresi quelli attivati ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 del T.U.E.L, nonché i dirigenti in servizio presso l'Ente in posizione di comando o di distacco. Restano esclusi dall'applicazione del presente contratto integrativo le indennità ad personam determinate dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 110, comma 3. Per i dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 comma 2, gli istituti regolati dal contratto integrativo si applicano sin dove compatibili con la specificità di tali rapporti e le connesse ricadute economiche non sono contabilizzate nell'ambito del Fondo di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 17.12.2020.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa indicazione prevista nel contratto stesso.
3. Con cadenza annuale si definirà l'eventuale diversa modalità di riparto delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato.
4. Il contratto continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2024, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o discipline della contrattazione collettiva nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti. In tal caso le nuove disposizioni sostituiranno con immediatezza le parti incompatibili o disapplicate.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 1 del C.I. 21.12.2021.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti, nel corso della durata del presente contratto, convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno, per verificare la concreta attuazione dello stesso ed apportare eventuali variazioni ritenute necessarie.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 2 del C.I. 21.12.2021

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, nonché la proposta di modifica che si intende apportare. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dallarichiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di



interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 16.7.2024.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del C.I. 21.12.2021

Art. 4

Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali

1. In caso di sciopero i servizi ricompresi fra quelli pubblici indispensabili, definiti dal combinato disposto dell'art. 1 e 2 della legge n. 146/1990 e s.m.i. e dall'art. 2, comma 1 del C.C.N.L. 7.5.2022, saranno presidiati da un dirigente, individuato con criteri di rotazione, appartenente alla Direzione competente in tali ambiti

Art. 5

Criteri di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato

5.1. Retribuzione di posizione

1. Nell'ambito delle risorse destinate per la retribuzione di posizione e di risultato si definisce, in via preliminare e prioritaria la quota attribuibile al finanziamento delle retribuzioni di posizione in misura adeguata a garantire il finanziamento di tutte le posizioni dirigenziali dotazionali istituite nella macro struttura e/o nei documenti di organizzazione dell'Ente, considerando in ogni caso quanto previsto nei commi e articoli seguenti.
2. In relazione alla Metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali vigente nell'Ente, la retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico attribuito alla fascia in cui si trova collocata la posizione stessa a seguito del procedimento di pesatura.
3. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione potranno essere valorizzate posizioni di "*coordinamento*" e/o di "*integrazione funzionale*" mediante una maggiorazione della rispettiva fascia retributiva di posizione, anche non necessariamente correlabile ad un corrispondente valore di retribuzione di risultato.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5.1. del C.I. 21.12.2021.

5.2. Retribuzione di risultato

1. La quota complessiva delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato non potrà essere definita in una misura inferiore al 25% dell'intero ammontare delle risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, come costituito annualmente.
2. In relazione alle risorse disponibili, a ciascun dirigente sarà assegnato un valore economico potenziale di retribuzione di risultato non inferiore al 30% e non superiore al 40% del valore della propria retribuzione di posizione, ad eccezione di quanto definito agli articoli 5.3, 6 e 7. L'effettiva retribuzione di risultato spettante annualmente sarà

determinata in relazione a quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato nell'Ente.

3. Le economie prodottesi nell'utilizzo delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione, incrementano, nell'anno di riferimento, la quota destinata alla retribuzione di risultato per essere ripartita ai dirigenti in stretta correlazione al valore della propria retribuzione di posizione e agli esiti dei risultati conseguiti in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Ove, dall'applicazione di quanto precede, residuino ulteriori risorse, si applica quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, fermo restando che le economie derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, come determinato dall'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, non possono essere riassegnate una tantum all'anno successivo.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5.2. del C.I. 21.12.2021 già a valere per le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dall'anno 2024.

5.3. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti è accantonata una quota adeguata a differenziare tale retribuzione, per un numero pari al 10% dei dirigenti effettivamente in servizio in ciascun anno, in relazione alla più elevata valutazione individuale dagli stessi conseguita in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.
2. Agli stessi, individuati dal Direttore Generale, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite destinato, nell'anno di riferimento, alla retribuzione di risultato. In presenza di dirigenti posizionati a pari merito, il Direttore Generale individuerà i destinatari della quota integrativa di retribuzione di risultato avvalendosi del supporto metodologico del NIV in riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale privilegiando la maggiore strategicità degli obiettivi assegnati al dirigente nonché, in caso di ulteriore ex aequo, la media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'annualità oggetto della maggiorazione della retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del principio di rotazione non superiore al mandato amministrativo quinquennale.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5.4. del C.I. 21.12.2021 con riferimento alla valutazione della performance individuale dei dirigenti riferita all'anno di stipula del presente C.I.

5.4. Integrazione della retribuzione di risultato per l'affidamento di incarichi

1. Ai dirigenti cui siano eventualmente affidati, nell'ambito della propria posizione, specifici incarichi previsti dalle normative vigenti è attribuita, per ciascuno di questi incarichi, una integrazione della rispettiva retribuzione di risultato potenziale correlata alla propria posizione pari al 20%, eventualmente cumulabili in caso di più incarichi affidati, sino ad un incremento massimo del 60% di tale retribuzione.
2. Le integrazioni della retribuzione di risultato di cui al presente articolo sono comunque collegate alla performance del dirigente ed erogate solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.
3. Il presente articolo si applica con decorrenza dall'anno successivo a quello di stipula del presente contratto.

5.5. Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso

1. In presenza di processi di riorganizzazione che comportino la revoca degli incarichi dirigenziali in corso, ai dirigenti cui siano conferiti nuovi incarichi con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico è riconosciuto un differenziale di retribuzione come di seguito disciplinato.
2. Le risorse annualmente finalizzate al finanziamento della clausola di salvaguardia sono prioritariamente reperite fra quelle destinate alla retribuzione di posizione e risultato resesi disponibili per effetto dei processi di riorganizzazione e fra quelle destinate a retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento, oltre a quelle eventualmente già destinate a tale scopo dalla contrattazione annuale.
3. Entro i limiti delle risorse appositamente destinate al presente istituto, il differenziale di retribuzione è riconosciuto in relazione al valore delle fasce retributive connesse alle diverse posizioni definite nell'Ente ed in modo tale che, sino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, al dirigente sia riconosciuta una quota integrativa che gli consenta di conseguire un valore della retribuzione di posizione pari al 100% di quello connesso al precedente incarico.
4. Per i periodi successivi alla scadenza dell'incarico originario precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, si applica quanto definito dalla contrattazione collettiva nazionale.
5. Il differenziale di retribuzione di posizione non concorre a formare la base di calcolo per la retribuzione di risultato spettante annualmente al dirigente.

Art. 6

Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare

1. In relazione alla disciplina ordinamentale vigente nell'Ente per gli incarichi affidati a dirigenti a copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare si definisce di attribuire al dirigente che effettua la sostituzione, ad integrazione della propria retribuzione di risultato, una quota pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per la posizione dirigenziale sostituita, riproporzionata in base alla durata dell'incarico di sostituzione.
2. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per ciascun incarico conferito.
3. Il finanziamento della spesa occorrente trova copertura prioritariamente nell'ambito della quota destinata alle retribuzioni di posizione e, solo ove questa non sia adeguata a coprire l'intera spesa, si farà fronte nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 7

Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge

7.1. Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge

1. Qualora particolari e specifiche disposizioni di legge consentano di attribuire al dirigente una quota di incentivazione, la stessa si aggiunge alla retribuzione di risultato secondo modalità e criteri definiti nei punti successivi.
2. Ai dirigenti destinatari delle incentivazioni di cui al comma precedente viene applicata, sull'importo della retribuzione di risultato riferita all'anno in cui tali incentivazioni sono state effettivamente erogate, una riduzione della retribuzione di risultato nella misura definita dalla tabella che segue

SCAGLIONI	% RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
<i>Incentivi diversi di importo superiore a quello della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	60%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 91% ed il valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	50%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra l'81% e il 90% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	40%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 71% e l'80% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	30%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 61% e il 70% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	20%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 51% e il 60% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	10%
<i>Incentivi diversi di importo inferiore al 50% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	Nessuna riduzione



7.2. Quote aggiuntive di retribuzione di risultato al personale dirigenziale della Polizia Locale correlate ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I dirigenti della Polizia Locale, in servizio effettivo presso il Corpo di Polizia Locale, in presenza di idoneo finanziamento da parte dell'Amministrazione, partecipano alle medesime condizioni e valori del personale del comparto, alle risorse da destinare alla previdenza complementare mediante il versamento di contributi da parte del Comune di Milano al Fondo Perseo-Sirio.
2. Per i dirigenti del Corpo di Polizia Locale può essere individuata una integrazione della retribuzione di risultato potenziale correlata alla propria posizione entro un valore massimo del 15% da collegare al raggiungimento di specifici obiettivi, assegnati dall'Amministrazione, di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- 3.

7.3. Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale rivestita

1. Ove al dirigente siano attribuiti incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta all'interno dell'Ente per i quali siano previsti specifici compensi a carico di soggetti esterni, gli stessi sono incamerati dall'Amministrazione per essere destinati ad incrementare le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno in cui è avvenuto l'incasso.
2. Al dirigente che ha reso la prestazione cui è conseguito il compenso previsto al comma precedente spetta una quota di tali risorse in misura pari all'80% a titolo di integrazione della retribuzione di risultato dell'anno in cui le risorse sono confluite nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. Rientrano nella disciplina del presente articolo anche tutti quei compensi che per legge sono assoggettati a quanto disposto dall'art. 61, comma 9 del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2008, nr. 133. In tali casi al dirigente che ha reso la prestazione non viene erogata nessuna quota aggiuntiva della propria retribuzione di risultato.

7.4. Compensi professionali degli avvocati

1. Agli Avvocati dirigenti dell'Avvocatura Comunale sono attribuiti specifici compensi per le attività rese nell'ambito di assistenza e rappresentanza in giudizio a favore del Comune di Milano in misura, comunque, non superiore al trattamento economico complessivo annuo percepito e nel rispetto dei limiti retributivi annui previsti dalle vigenti disposizioni di legge per il personale delle Amministrazioni Pubbliche.
2. I compensi di cui al presente articolo sono attribuiti esclusivamente in presenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia e sono quantificati in base all'ordinamento interno vigente nell'Ente.
3. Le risorse quantificate confluiscono in un unico Fondo di Ente per l'Avvocatura Civica e la ripartizione avviene fra tutti i dirigenti dell'Avvocatura Civica con il ruolo di Avvocato, Avvocato Cassazionista, Avvocato Capo in modo tale che all'Avvocato Capo sia attribuito un compenso non superiore del 15% rispetto a quello previsto per



- l'Avvocato e all'AvvocatoCassazionista sia previsto un adeguato compenso intermedio.
4. La disciplina ordinamentale dell'Ente potrà prevedere delle maggiorazioni dei compensi di cui al comma precedente per i singoli Avvocati in presenza di specifiche situazioni, oggetto e complessità delle questioni giuridiche trattate, in misura comunque non superiore al 40%, nonché delle riduzioni in misura non superiore al 20% in presenza di una negligente prestazione resa nella singola causa.
 5. Qualora la difesa avvenga in associazione con Avvocati esterni, i compensi a favore degli Avvocati dell'Avvocatura Comunale sono ridotti, secondo quanto definito nell'ordinamento interno all'Ente, in misura comunque non superiore al 50%. Non costituisce associazione alla difesa il mandato congiunto rilasciato ad uno o più avvocati esterni per esigenze di domiciliatura della causa, cui consegua la mera sottoscrizione degli atti o la mera presenza alle udienze.
 6. Agli Avvocati dirigenti dell'Avvocatura Comunale la retribuzione di risultato è ridotta in misura del 50%. All'Avvocato Capo e agli Avvocati dirigenti di Area si applica una riduzione del 40%. Qualora nel medesimo anno solare la somma dei compensi spettanti ai sensi del presente articolo e della retribuzione di risultato ridotta come indicato nel precedente periodo sia inferiore al valore potenziale di quest'ultima spettante all'Avvocato secondo la disciplina vigente nell'Ente per il restante personale dirigenziale, si procederà ad incrementare la quota di cui al primo periodo del presente comma sino a raggiungere il 100% della retribuzione di risultato potenziale spettante all'Avvocato. In ogni caso la retribuzione di risultato spettante in aggiunta ai compensi di cui al presente articolo, è soggetta a correlazione economica in funzione dei risultati della performance organizzativa e individuale conseguita dall'Avvocato dirigente secondo la disciplina vigente nell'Ente per il restante personale dirigenziale.
 7. Le economie prodottesi annualmente per effetto dell'applicazione di quanto previsto al comma precedente sono ripartite, ad integrazione della propria retribuzione di risultato ed in relazione alla valutazione conseguita in ordine all'applicazione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai dirigenti che hanno collaborato con l'Avvocatura Civica nell'ambito dei procedimenti giudiziari afferenti il loro ambito di competenza.
 8. Le risorse che confluiscono al Fondo di Ente per l'Avvocatura Civica si intendono comprensive degli oneri previdenziali, assistenziali e fiscali dovuti, sia a carico degli Avvocati sia a carico dell'Amministrazione.
 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7.3 del C.I. 21.12.2021. Quanto previsto dal comma 7 si applica con decorrenza dall'erogazione della retribuzione di risultato riferita all'anno 2025.

Art. 8

Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo

1. Le parti confermano la propria volontà di proseguire quanto già definito nel Contratto Integrativo stipulato in data 21.12.2021 per l'attivazione e mantenimento delle polizze sanitarie integrative. Ulteriori misure di welfare integrativo potranno essere previste, nell'ambito degli accordi annuali di destinazione delle risorse del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato, destinando ulteriori quote rispetto a quelle indicate nel successivo comma 3 ed entro il limite massimo definito dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Le prestazioni indicate nella polizza sanitaria integrativa sono previste, con finanziamento

ad opera del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 17.12.2020, per i soli dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del T.U.E.L. Le stesse potranno essere estese, con oneri a proprio carico, ai componenti conviventi del nucleo familiare dei dirigenti oppure essere integrate con prestazioni aggiuntive rispetto a quelle definite nel contratto stipulato dall'Amministrazione. Il versamento dei premi integrativi potrà avvenire, in base agli accordi stipulati con le Compagnie di Assicurazione e/o le Mutue, direttamente a favore di queste ultime ovvero con addebito sul cedolino mediante cessione di credito a favore delle stesse.

3. La stipula della polizza sanitaria integrativa è finanziata, sino a diverso accordo fra le parti, con quota delle risorse annualmente costituite per la retribuzione di posizione e risultato in misura non superiore all'1,5% delle stesse. In relazione alla natura di queste risorse, sottratte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, le eventuali somme annualmente non utilizzate costituiscono economia di bilancio.
4. I criteri definiti nel presente articolo si applicano altresì al Segretario Generale ai sensi di quanto definito dall'art. 35, comma 1, lett. d) del c.c.n.l. 16.7.2024 e sono altresì estensibili ai dirigenti assunti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del T.U.E.L. con oneri a carico del bilancio.
5. Qualora i dirigenti assunti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 siano destinatari di una indennità "ad personam" e la stessa sia onnicomprensiva di ogni ulteriore emolumento rispetto alla retribuzione di posizione e di risultato, i riflessi economici degli istituti del presente articolo rimangono interamente a loro carico, ove intendano avvalersene.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del C.I. 21.12.2021.

Art. 9

Sistema delle Relazioni sindacali

1. Le Parti riconoscono che il sistema delle relazioni sindacali, così come regolato dal Titolo II del CCNL 16.7.2024, rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del C.I. 21.12.2021.

Art. 10

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale viene riconosciuto il trattamento economico di cui all'art. 44 del c.c.n.l. 16.7.2024 che 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 pari 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 ed risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge. Tale trattamento sarà corrisposto mensilmente in una quota pari al 90% e la restante quota verrà erogato in occasione

- della corresponsione della retribuzione di risultato del personale dirigente.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del C.I. 21.12.2021 con decorrenza dal giorno successivo alla stipula del presente contratto.

Art. 11

Disapplicazioni e disposizioni finali

1. Dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto sono disapplicati tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con il sistema delle relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale nonché con quanto qui disciplinato, anche qualora non sia stata prevista espressamente la loro disapplicazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 1

Buono pasto

Le parti si danno atto che l'Amministrazione Comunale, nell'attuazione di quanto previsto dall'art. 34 del C.C.N.L. 23.12.1999 avente ad oggetto "Buono pasto", applicherà le medesime modalità e valori stabiliti per l'erogazione dei buoni pasto per il proprio personale del comparto, fatte salve discipline contrattuali collettive nazionali che regolino diversamente la materia

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 2

Lavoro Agile

Le parti condividono che il lavoro agile è una delle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività, in quanto finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il dirigente potrà proseguire a svolgere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile nel rispetto delle Linee guida definite dall'Ente, che si applicano sia al personale dirigente che al personale del comparto nonché della vigente disciplina integrata nell'ambito del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. Le concrete modalità applicative dell'istituto terranno conto delle esigenze dell'organizzazione, nonché di quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

L'Amministrazione garantisce al personale dirigente in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutte/i le/i dirigenti che prestano attività lavorativa in presenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 3

Formazione

Le parti convengono di sostenere lo sviluppo delle competenze manageriali e potenziare all'interno del PIAO il modello di erogazione e le iniziative di formazione e crescita professionale della dirigenza per accompagnare la trasformazione digitale e organizzativa dell'Ente, individuando obiettivi specifici, strumenti e responsabilità.

Al finanziamento delle attività di formazione verranno destinate risorse adeguate anche con riguardo a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale anche utilizzando altresì i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 4

Graduazione delle Posizioni Dirigenziali

Le parti si impegnano a sviluppare, nelle modalità contrattualmente previste, il confronto sul personale dirigente proponendosi prioritariamente di verificare i criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali.

