



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE 2021-2023**

A handwritten signature or set of initials is located in the bottom right corner of the page. It appears to be a stylized 'P' followed by a smaller mark.

In data **24/05/2023**

- la **Delegazione trattante datoriale** con Alessandra Marelli, che svolge funzioni di assistenza, nella persona di
Emanuela Mornata **Presidente della delegazione trattante**
- le **Organizzazioni sindacali territoriale** nelle persone di
nessuno presente **F.P. CGIL**
nessuno presente **CISL F.P.**
nessuno presente **UIL FPL**
nessuno presente **DIRETS**
Giampaolo Zarcone **UNSCP**

di seguito la Delegazione trattante datoriale e le Organizzazioni sindacali territoriali le "Parti"

LE PARTI

Premesso che

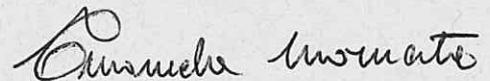
- in data 28/04/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale dirigente ("*Preintesa al contratto collettivo integrativo per il personale dirigente*");
- il Collegio dei Revisori ha certificato la suddetta Preintesa in merito alla compatibilità dei oneri derivanti dalla contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione di norme di legge, come richiesto dagli artt. 40 e 40bis del D.Lgs. n. 165/2001 (prot. 27318 del 11/05/2023);
- con deliberazione n. 109 del 16/05/2023 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo;

Tanto premesso, le Parti

sottoscrivono

l'Allegato "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE 2021-2023".

Per la **Delegazione trattante datoriale**
Emanuela Mornata* Presidente della Delegazione trattante datoriale



Per le **OO. SS.**

F.P. CGIL

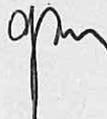
CISL F.P.

UIL FPL

DIRETS

UNSCP

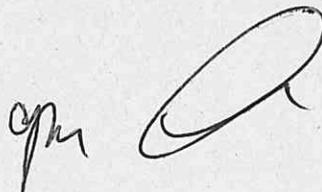
Giampaolo Zarcone



Funzioni di assistenza e verbalizzazione
Alessandra Marelli

INDICE

- ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE – DURATA
- ART. 2– SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI ED AUTONOMIA NEGOZIALE
- ART. 3 – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
- ART. 4 – CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E A QUELLA DI RISULTATO
- ART. 5 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONI DI RISULTATO
- ART. 6 - INCARICHI AD INTERIM
- ART. 7 - PIANO DI WELFARE INTEGRATIVO
- ART. 8 - POSIZIONI DIRIGENZIALI DA ESONERARE IN CASO DI SCIOPERO
- ART. 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA
- ART. 10 – CLAUSOLA FINALE

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE - DURATA

- 1.1 Il presente contratto si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Cesano Maderno (di seguito "l'Ente").
- 1.2 Ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020, il presente contratto ha durata triennale e concerne il triennio dal 01/01/2021 al 31/12/2023.
- 1.3 Il presente contratto riguarda le materie di cui agli artt. 45 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020, fatte salve quelle materie di cui all'art. 45, comma 1°, lett a), che sono negoziate con cadenza annuale.
- 1.4 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo integrativo per l'Area della Dirigenza, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o un nuovo C.C.N.L. che contengano disposizioni con lo stesso incompatibili.
- 1.5 Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

ART. 2 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI ED AUTONOMIA NEGOZIALE

- 2.1 Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare gli standard dei servizi erogati agli utenti e ai cittadini con l'interesse alla crescita professionale e all'aggiornamento del personale.
- 2.2 Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti, ai sensi dell'art. 9, comma 1°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020 (c.c. principi di comportamento).
- 2.3 Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Ente si articolano, nel rispetto del C.C.N.L. vigente, nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art.45 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020.
- 2.4 La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto nelle materie di cui all'art. 44 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020.
- 2.5 Ai sensi dell'art. 8, comma 4°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020, fermi

restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del predetto C.C.N.L., 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 dal citato C.C.N.L.

- 2.6** Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020 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 del predetto C.C.N.L., l'ente 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.

ART. 3 – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

- 3.1** L'Ente costituisce annualmente il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali previste nella rispettiva struttura organizzativa in applicazione degli art. 56 e 57 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020, entro i limiti finanziari della vigente normativa in materia (di seguito "*il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato*").
- 3.2** Le risorse di cui al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato.
- 3.3** La retribuzione di posizione è determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali e rientra entro i valori minimi e massimi rideterminati dall'art. 54, comma 6°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020.
- 3.4** Previa verifica annuale della disponibilità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% (quindici per cento) delle risorse del predetto Fondo.
- 3.5** Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
- 3.6** La quota residuale della retribuzione di posizione della posizione dirigenziale vacante in dotazione organica, ottenuta detraendo la quota relativa all'eventuale incarico dirigenziale ad interim, è destinata ad incremento della retribuzione di risultato teorica di tutti i dirigenti in servizio, ivi compreso il dirigente cui è stato conferito l'incarico dirigenziale ad interim.
- 3.7** Ai sensi dell'art. 60, comma 3°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020, le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività 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. I compensi dovuti dai terzi e corrisposti direttamente all'amministrazione sono ripartiti per il 90%, a titolo di retribuzione di risultato, a favore del dirigente che ha reso l'incarico e la restante parte è destinata ad integrare il fondo della retribuzione di posizione.

ART. 4 - CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ED A QUELLA DI RISULTATO (art. 45, comma 1°, lett. a del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020)

4.1 Fermo restando quanto previsto dall'art. 57, comma 3° prima periodo, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020 in relazione alla percentuale minima del 15%, le risorse costituenti il Fondo annuale per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020 sono annualmente destinate secondo il seguente criterio:

VOCI RIPARTIZIONE RISORSE	CRITERIO DI RIPARTIZIONE
Retribuzione di posizione	Totale delle risorse determinato su base annua e rapportato al valore di pesatura di ogni posizione dirigenziale, valore definito sulla base del vigente sistema di pesature delle posizioni dirigenziali dell'Ente
Retribuzione di risultato	Finanziamento della performance individuale secondo i criteri di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, oltre la quota di cui alla clausola 3.7

4.2 Tenuto conto della percentuale minima del 15% prevista dall'art. 57, comma 3°, primo periodo, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020, con riferimento alla retribuzione di risultato le risorse costituenti il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sono ripartite come segue per gli anni 2021 e 2022

ANNO 2021			
	Destinazione		%
Retribuzione di posizione	145.600,52		72,70%
Retribuzione di risultato	54.682,84		27,30%
TOTALE	200.283,36		
DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE	IMPORTI	LIMITE

Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020	Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno con esclusione delle risorse di cui all'art. 56, comma 1, e la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020	169.676,00 €	Soggetta a limite
Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020	Incremento dell'1,53 anno 2021 calcolato sul monte salario dirigenziale anno 2015, destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti e la restante parte per la retribuzione di risultato	5.590,96 €	NON soggetta
Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020	RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020	- €	Soggetta a limite
TOTALE RISORSE ex ART. 57 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020		175.266,96	
Art. 57, comma 2, lett. b), C.C.N.L. 17/12/2020	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	- €	NON soggetta
Art. 57, comma 2, lett. c), C.C.N.L. 17/12/2020	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità;	- €	Soggetta a limite
Art. 57, comma 2, lett. d), C.C.N.L. 17/12/2020	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60, a integrazione della retribuzione di risultato	- €	NON soggetta
Art. 57, comma 2, lett. e), C.C.N.L. 17/12/2020	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	- €	Soggetta a limite
Art. 57, comma 3, C.C.N.L. 17/12/2020	Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.	- €	NON soggetta
TOTALE		175.266,96 €	
QUOTA UNA TANTUM PER IL 2021			
Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020	Incremento una tantum dell'1,53% calcolato sul monte salario dirigenziale 2015 per le annualità 2018-2019-2020 destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti del triennio 2016-2018 e la restante parte per la retribuzione di risultato	16.772,89 €	NON soggetta

Risorse non utilizzate anno 2020	8.243,50 €	NON soggetta
TOTALE FONDO 2021	200.283,36 €	
<i>di cui soggette a limite</i>	169.676,00 €	
<i>di cui NON soggette a limite</i>	30.607,36 €	

ANNO 2022		
	Destinazione	%
Retribuzione di posizione	135.395,78	77,25%
Retribuzione di risultato	39.871,18	22,75%
TOTALE	175.266,96	

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE	IMPORTI	LIMITE
Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020	Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno con esclusione delle risorse di cui all'art. 56, comma 1, e la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020	169.676,00 €	Soggetta a limite
Art. 57, comma 2, lett. a) ed art. 56, comma 1, C.C.N.L. 17/12/2020	Incremento dell'1,53 anno 2021 calcolato sul monte salario dirigenziale anno 2015, destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 54 del CCNL dirigenti e la restante parte per la retribuzione di risultato	5.590,96	NON soggetta
Art. 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17/12/2020	RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020	- €	Soggetta a limite
TOTALE RISORSE ex ART. 57 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020		175.266,96	
Art. 57, comma 2, lett. b), C.C.N.L.	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	- €	NON soggetta

cpa 

17/12/2020			
Art. 57, comma 2, lett. c), C.C.N.L. 17/12/2020	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità;	- €	Soggetta a limite
Art. 57, comma 2, lett. d), C.C.N.L. 17/12/2020	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60, a integrazione della retribuzione di risultato	- €	NON soggetta
Art. 57, comma 2, lett. e), C.C.N.L. 17/12/2020	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	- €	Soggetta a limite
Art. 57, comma 3, C.C.N.L. 17/12/2020	Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.	- €	NON soggetta
TOTALE		175.266,96 €	
TOTALE FONDO 2022		175.266,96 €	
<i>di cui soggette a limite</i>		<i>169.676,00 €</i>	
<i>di cui <u>NON</u> soggette a limite</i>		<i>5.590,96 €</i>	

4.3 Per l'anno 2023 le risorse costituenti il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato saranno ripartite sulla base dell'assetto organizzativo dell'ente e delle conseguenti posizioni dirigenziali previste in dotazione organica.

ART. 5 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(art. 45, comma 1°, lett. b del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020)

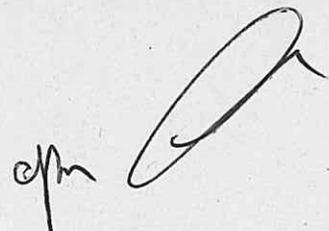
- 5.1** La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
- 5.2** La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente è attribuita a seguito di valutazione annuale ed è rapportata alla percentuale di punteggio complessivo ottenuto secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

- 5.3** Secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance la valutazione della performance individuale dei Dirigenti, oltre a quella del Segretario generale, è data dalla somma del punteggio attribuito a due elementi valutativi:
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, esplicitati in fase di programmazione nel piano esecutivo di gestione PEG/Piano della Performance;
 - la valutazione del comportamento organizzativo, ovvero delle competenze professionali e manageriali proprie del ruolo, agite e misurabili nell'arco dell'anno.
- La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione del comportamento organizzativo concorrono alla valutazione individuale in misura differente: per il 70% dal raggiungimento dei risultati, per il 30% dalla valutazione.
- 5.4** Tenuto conto che sulla base dell'attuale dotazione organica il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5, in attuazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 7°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 2°, 3° e 4° di cui al citato art. 30.
- 5.5** Ai sensi dell'art. 30, comma 5°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020 si stabilisce che una quota pari al 60% delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57, comma 2°, lett. e), del citato C.C.N.L. – retribuzione di risultato - è correlata al raggiungimento di almeno un obiettivo riferito agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso e definito in sede di approvazione del PEG/Piano della performance o altro analogo strumento di programmazione.

ART. 6 - INCARICHI AD INTERIM

(art. 45, comma 1°, lett. c del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020)

- 6.1** Ai sensi dell'art. 58 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020, per lo svolgimento di incarichi con i quali è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, al dirigente incaricato dell'interim è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un incremento di importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale cui è affidato l'incarico secondo le modalità definite di seguito.
- 6.2** Nel caso in cui l'interim di un'Area dirigenziale vacante sia assegnato a più dirigenti, l'incremento a ciascuno riferito è rapportato in ragione della durata dell'interim e in misura proporzionale alle pesature dei servizi gestiti in interim.
- 6.3** Qualora l'interim di un'Area dirigenziale vacante sia assegnato al Segretario generale, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato della posizione dirigenziale assegnata ad interim al Segretario Generale costituiscono economie perché sono risparmiate dall'ente e, quindi, ritornano nelle risorse di bilancio.
- 6.4** Qualora alcuni servizi di un'Area dirigenziale vacante siano assegnati al Segretario generale ed altri servizi della medesima Area siano assegnati ad uno o più dirigenti, solo la quota della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale vacante e relativa ai servizi assegnati ad uno o più dirigenti andrà ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti assegnatari in proporzione alle pesature dei servizi gestiti ad interim.



ART. 7 – PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

(art. 45, comma 1°, lett. d del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020)

- 7.1 Con riferimento alla definizione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo, preso atto che l'Ente non ha risorse già previste per la medesima finalità e rinvia, quindi, a successivi accordi.

ART. 8 – POSIZIONI DIRIGENZIALI DA ESONERARE IN CASO DI SCIOPERO

(art. 45, comma 1°, lett. f del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020)

- 8.1 In conformità a quanto previsto nell'art. 2, comma 1°, dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II (di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998), sono da considerare servizi pubblici essenziali nel comparto delle Regioni-Autonomie Locali i seguenti servizi:

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

- 8.2 In caso di assenza del dipendente titolare della suddetta posizione dirigenziale, anche il sostituto è esonerato dal diritto allo sciopero.

ART. 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

(art. 45, comma 1°, lett. g del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020)

- 9.1 Nei casi previsti dall'art. 31 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 80% di quella connessa al precedente incarico fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dal citato art. 31, comma 3°.

- 9.2 L'onere per i differenziali di posizione di cui alla clausola 9.1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, attingendo dalle seguenti somme e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza di processi di organizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;
- economie derivanti dall'anno precedente;

- 9.3 Ai sensi dell'art. 31, comma 6°, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 17/12/2020 la presente



disciplina non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

ART. 10 – CLAUSOLA FINALE

10.1 Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni di legge e ai contratti collettivi nazionali vigenti.

A handwritten signature in black ink, consisting of a small, stylized initial 'opm' followed by a large, flowing, cursive flourish.