

Seminario on-line

**“IL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE PER I DIRIGENTI DEGLI ENTI LOCALI”**

12/02/2021

**“Le novità della sezione per la Dirigenza e le criticità”**

Valentina Lealini Dirigente Provincia di Ferrara

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area FUNZIONI LOCALI**

**Triennio 2016-2018 - 17/12/2020**

Il contratto riguarda i **dirigenti dell'Area delle Funzioni locali** con rapporto di **lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato**, la quale, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13 luglio 2016, ricomprende, oltre ai dirigenti delle amministrazioni **del comparto delle Funzioni Locali**, i **dirigenti** professionali, tecnici e amministrativi delle amministrazioni del comparto Sanità (**PTA**), nonché, in relazione a quanto previsto dalla legge n. 7 agosto 2015, n. 124, i **segretari comunali e provinciali**, raggiungendo così una platea complessiva di oltre 15mila destinatari.

I **principali obiettivi** del nuovo CCNL (come emerge dal rapporto di certificazione dell'Ipotesi di contratto n. 21/SSRRCO/CCN/20) sono quelli di: **definire una disciplina comune e, per quanto possibile, omogenea per tutte le figure dirigenziali appartenenti all'Area negoziale**, anche nella **prospettiva di semplificare la gestione e di agevolare la mobilità tra amministrazioni**, prevedendo anche forme di **incentivo economico per la copertura di sedi meno appetibili**; pervenire ad un **adeguamento delle disposizioni contrattuali al nuovo contesto normativo** (in particolare ai dd.lgs. n. 74 e n. 75 del 2017), **semplificare l'alimentazione e la gestione dei fondi nei quali confluiscono le risorse accessorie, prevedendo l'incremento della quota di risorse da destinare alla retribuzione di risultato**, in modo progressivo e graduale; collegare una parte della retribuzione di risultato al raggiungimento di obiettivi di impatto delle politiche pubbliche.

**Quanto ai profili normativi**, il CCNL si compone di 111 articoli e di 5 dichiarazioni congiunte; essa costituisce il frutto di un'articolata operazione di sintesi delle precedenti fonti contrattuali che regolamentavano categorie professionali tra loro disomogenee. In tale contesto, in una prospettiva di semplificazione e razionalizzazione, la struttura del testo contrattuale si compone di una **parte comune** (Parte I), contenente le disposizioni applicabili a tutti i destinatari del CCNL, cui si aggiungono **tre sezioni dedicate alla disciplina delle specifiche figure professionali** (i

dirigenti delle funzioni locali, quelli amministrativi, tecnici e professionali del SSN e, infine, i segretari comunali e provinciali)

## **ELEMENTI DI NOVITÀ CHE PRESENTANO MAGGIORE RILEVANZA.**

Nella parte comune, particolarmente significativa risulta la **riscrittura dell'intero assetto delle relazioni sindacali (dall'art. 3 all'art. 9)**, in linea con i principi introdotti dall'Intesa Governo-Sindacati del 30 novembre 2016, con cui il Governo si era impegnato a ripristinare **un rinnovato equilibrio tra legge e contrattazione collettiva**, nonché con il D.lgs. n. 75 del 2017, attuativo della legge delega di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (legge n. 124 del 2015).

Tra i livelli di relazione sindacale previsti dal contratto collettivo in esame, al pari degli atti negoziali relativi agli altri comparti, **un ruolo centrale è stato attribuito al "Confronto" (art. 5)**, inteso come **dialogo approfondito, non formalizzato, sulle materie rimesse a tale livello di relazione**, finalizzato a restituire alle organizzazioni sindacali un **ruolo di partecipazione** costruttiva sulle determinazioni che l'amministrazione intenderà adottare. **All'art. 6** viene istituito, presso le sole amministrazioni pubbliche superiori ad una determinata soglia dimensionale (con almeno 12 unità di personale dirigenziale dell'area), **un organismo paritetico** con funzioni collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali. La **contrattazione collettiva integrativa**, di durata triennale, si dovrà svolgere ad un unico livello (**art. 7**), presso ciascuna amministrazione, con i soggetti espressamente individuati e nelle materie specificate agli articoli 45, 66 e 99 delle distinte sezioni del testo negoziale.

**Per i dirigenti delle Funzioni locali viene riproposta la contrattazione integrativa territoriale, già prevista in precedenti contratti; per i segretari è prevista una contrattazione integrativa di livello nazionale** che si svolge presso il Ministero dell'Interno, con la partecipazione anche di rappresentanti designati dall'Anci e dall'Upi. Il CCNL recepisce quanto stabilito dall'art. 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001, in tema di possibilità per l'Amministrazione di regolare autonomamente, in via provvisoria, le materie su cui non si è raggiunto un accordo, al fine di evitare pregiudizi alla funzionalità dell'azione amministrativa, fissando in 30 giorni il termine minimo di durata delle sessioni negoziali, eventualmente prorogabili di ulteriori.

**Nella parte normativa del CCNL** sono state inserite una serie di disposizioni definite anche **"pacchetto sociale"** che **evidenziano una particolare attenzione per le situazioni di maggiore disagio dei lavoratori pubblici, in analogia agli altri CCNL del**

comparto e delle Funzioni Centrali, quali: i congedi per le donne vittime di violenza (art. 14); le ferie e i riposi solidali (art. e 17) che consente di poter utilizzare le ferie cedute da altri dirigenti in caso di figli minori che necessitino di cure costanti); la disciplina delle assenze per malattia in caso di gravi patologie, per l'espletamento di terapie salvavita (art. 21). Infine, in attuazione della legge n. 76/2016, viene disposta l'estensione delle norme previste dal CCNL con riferimento al matrimonio o ai coniugi anche in favore di ognuna delle parti dell'unione civile (art. 15).

All'art. 16 troviamo una completa dell'istituto delle ferie. Premesso che viene ribadito che le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Si precisa che costituisce "specifica responsabilità del dirigente" (violazione rilevante ai fini disciplinari art. 34, comma 4 lett. d) e art. 36 comma 4 lettera a) per inosservanza di disposizioni di servizio tese ad assicurare la presenza correlata alle esigenze di servizio) 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 (cui seguirà una disposizione di servizio) 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.

Diversa scansione temporale rispetto al comparto per la fruizione: comma 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."

Pere quanto riguarda il tema molto dibattuto sulla monetizzazione viene precisato che 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.

L'art.5, comma 8, della **legge n.135/2012** ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012;

## Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 13 (Ferie e festività), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella **Legge 135 del 2012** (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui **l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente come** nelle ipotesi di **decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.**

In linea con il quadro normativo (ex **40, comma 4 bis, D. Lgs 165/01**) e con i CCNL delle altre Aree, si introducono all'**art. 29 sistemi per disincentivare, sul piano economico, l'assenteismo**, prevedendo che l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato non possa essere incrementato (con riferimento alle risorse variabili) fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti. Adeguamento sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

All'art. **40, comma 4 bis, D. Lgs 165/01** come modificato **D. lgs 75/2017** «*I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore*».

CCNL 21/05/2018 COMPARTO	CCNL 17/12/2020 DIRIGENZA
<p><b>Art. 70 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale</b></p> <p>1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in</p>	<p><b>Art. 29 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale</b></p> <p>1. Nei casi in cui, <b>sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo</b>, non siano stati conseguiti i complessivi obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, <b><u>l'ammontare complessivo delle risorse variabili</u></b> di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato ed ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, <b><u>non può essere</u></b></p>

<p>continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.</p> <p>2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 <b>le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente;</b> tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.</p>	<p><b><u>incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente;</u></b> tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando <b>gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza</b> non siano stati effettivamente conseguiti.</p> <p>2. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.</p> <p>3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei Segretari.</p>
--	--

Completano la parte comune alcune disposizioni di carattere economico, tra le quali si segnalano **l'art. 30 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato)** e **l'art. 31 (Clausola di salvaguardia economica).**

**L'art. 30**, specificando che la retribuzione di risultato corrisponde all'apporto del dirigente in termini di produttività (performance individuale), stabilisce che la stessa viene attribuita sulla base di percentuali **diverse, legate ai diversi livelli di valutazione** (che deve essere, comunque, sempre positiva), i cui criteri **verranno definiti in sede di contrattazione integrativa. Nelle amministrazioni con oltre 5 dirigenti in servizio, per le valutazioni migliori, si prevede l'attribuzione di una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30 % rispetto al valore medio pro capite** delle risorse complessivamente destinate a tale emolumento. **La % maggiorazione percentuale e la quota massima di dirigenti** cui può essere assegnata la superiore remunerazione di risultato deve essere individuata **in sede di contrattazione integrativa, alla luce delle risorse disponibili.**

Su questo punto le Sezioni Riunite, in sede di certificazione, sono tornate a sottolineare (cfr. deliberazione n. 5/2020) l'esigenza che ***"i sistemi di valutazione della performance individuale delle amministrazioni siano effettivamente in grado di operare una differenziazione nei giudizi sui risultati ottenuti, quale riflesso di procedure di assegnazione di obiettivi che si qualifichino come***

*sfidanti e del successivo esame del livello di conseguimento degli stessi a consuntivo. In questo modo la retribuzione di risultato può svolgere appieno la funzione di incentivo e di stimolo al miglioramento della performance dei manager pubblici e, in ultima istanza, favorire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa".*

Da sottolineare la novità contenuta **nel comma 5 dell'art. 30** in discorso, il quale consente, **in sede di contrattazione integrativa**, di correlare l'effettiva erogazione di una quota delle **risorse destinate al risultato dei dirigenti** delle Funzioni locali al **raggiungimento di uno o più obiettivi**, riferiti agli **effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili**. In tal caso, può essere ridotto (dal 30 al 20 per cento) il livello minimo della maggiorazione del premio di risultato per il personale con valutazioni migliori. Trattasi di un importante passo in avanti nella direzione **di ancorare l'erogazione delle risorse premiali ad elementi di performance organizzativa dell'amministrazione**, potenzialmente in grado di rafforzare l'attenzione rivolta dall'azione amministrativa ai risultati ottenuti (output) e all'impatto delle politiche pubbliche sulle realtà di riferimento (outcome), **in coerenza con gli obiettivi della programmazione e pianificazione**.

**L'art. 31 introduce una "clausola di salvaguardia"** tesa a tutelare, sotto il profilo economico, i **dirigenti** che, a **seguito di riassetto organizzativi**, **si vedano revocato l'incarico in corso**, con conferimento di nuove funzioni cui sono associate retribuzioni di posizione di livello inferiore rispetto a quelle in godimento. Al ricorrere di tale ipotesi, si prevede il riconoscimento di **un differenziale** che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in una percentuale compresa tra il 50 e il 100 per cento di quella connessa all'incarico originario, **sino alla data di scadenza inizialmente stabilita per quest'ultimo**. Tale differenziale è previsto in misura decrescente, in quanto nei due anni successivi alla predetta scadenza si riduce di un terzo ogni anno, e cessa di essere corrisposto a partire dal terzo anno. **La salvaguardia economica non opera nei casi di valutazione negativa**. Il valore della valutazione negativa dovrà essere declinato nei sistemi di valutazione della performance. Ed è cosa diversa dalla **revoca per responsabilità dirigenziale ex art. 21 del D.Lgs 165/01**.

Si tratta di un meccanismo di salvaguardia che trova fondamento **nell'art. 1, comma 18, DL. n. 138 del 2011**, convertito in Legge n.138/2011, il quale prevede, al fine di assicurare **la massima funzionalità e flessibilità**, che, in relazione a motivate esigenze organizzative, *"le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono disporre, nei confronti del personale appartenente alla carriera prefettizia ovvero avente qualifica dirigenziale, **il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico** ricoperto prevista dalla normativa o dal contratto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove*

*necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato o di altri fondi analoghi”.*

Attraverso la norma citata il legislatore opera un bilanciamento tra l'esigenza di **preservare la flessibilità organizzativa dell'amministrazione e quella contrapposta del dirigente a mantenere una continuità stipendiale per il periodo di durata dell'incarico in corso.**

#### **CONDIZIONI CLAUSOLA SALVAGUARDIA:**

- devono essere contestualmente individuate le risorse a copertura, da porsi a carico dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato (artt. 57); nell'ambito di tali fondi, va data priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e a quelle destinate a retribuzione di posizione, non utilizzate a fine anno. Senza intaccare il minimo delle risorse previste dal CCNI favore del risultato (15%)

Sul punto, la CC in sede di certificazione precisa che ***“l'individuazione delle risorse a copertura della clausola di salvaguardia, all'interno del Fondo, costituisce una necessaria fase preliminare, cui deve ritenersi subordinata la quantificazione percentuale del differenziale, in sede di contrattazione integrativa. A tal fine, come previsto dalla disposizione contrattuale, potrà farsi ricorso solamente ad eventuali risorse che si libereranno per effetto della riorganizzazione o a somme inutilizzate, senza intaccare le somme destinate alla retribuzione di risultato, come incrementate dal rinnovo contrattuale in esame”.***

#### **Art. 31**

##### ***Clausola di salvaguardia economica***

***1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.***

***2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale compresa tra il 50 e il 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.***

***3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.***

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. **L'onere per i differenziali di posizione** di cui al comma 2 è posto a carico **dei fondi di cui all'art. 57 e all'art. 90. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 45, comma 1, lett. g) e dell'art. 66, comma 1, lett. g)**, sono **individuati i criteri per la determinazione della percentuale di cui al comma 2, nonché le risorse a copertura del conseguente onere**, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
6. La disciplina di cui al presente **articolo non trova applicazione**, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di **valutazione negativa**.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei Segretari.

**L'art. 32, dedicato al "welfare integrativo", contiene una norma di apertura verso le politiche di welfare, anche a favore di tutti quegli enti che fino ad ora non avevano potuto farlo.**

In questo CCNL dell'area dirigenziale (a differenza di quello che è successo per il comparto nel 2018) è stata in parte mutuata la previsione contenuta nel CCNL delle Funzioni Centrali, ossia la possibilità oggetto di contrattazione integrativa di disciplinare forma di *welfare* integrativo mediante, l'utilizzo non solo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, ma anche, per la parte non coperta da tali risorse, **mediante utilizzo di quota parte del Fondo delle risorse decentrate nel limite del 2,5%** delle complessive disponibilità dello stesso, fermo restando quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo ossia la garanzia di destinazione al risultato di una quota non inferiore al 15% del Fondo stesso.

Mentre con riferimento **all'art.72 del CCNL del comparto del 21.5.2018**, gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziare dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia. Pertanto, se l'ente non ha già in passato stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo, non potrà applicare la citata disciplina dell'art.72 del CCNL del 21.5.2018. Il CCNL del comparto non prevede altre e diverse forme di finanziamento, neppure attraverso l'utilizzo delle generali risorse decentrate

CCNL 21/05/2018 COMPARTO	
<b>Art. 72 Welfare integrativo</b> 1. Le amministrazioni disciplinano, <b>in sede di contrattazione integrativa</b> di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura	<b>Art. 32 Welfare integrativo</b> 1. <b>In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. d) e di cui all'art. 66, comma 1, lett. d)</b> , possono essere definiti criteri per la formulazione di piani di welfare



<p><i>assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:</i></p> <p><i>a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;</i></p> <p><i>b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;</i></p> <p><i>c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;</i></p> <p><i>d) anticipazioni, sovvenzioni e 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;</i></p> <p><i>e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.</i></p> <p><b>2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziati dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.</b></p> <p><b>3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.</b></p>	<p><i>integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.</i></p> <p><b>2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme <u>nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui agli artt. 57 e 91, 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.</u></b></p>
---	--

**La materia della RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEI DIRIGENTI (artt. da 33 a 41) viene completamente rivisitata alla luce delle nuove disposizioni, in coerenza con le norme del d.lgs. n. 165 del 2001 e dei successivi dd.lgs. nn. 74 e 75 del 2017. Riguardo al Codice disciplinare (art. 36), è previsto l'inasprimento delle sanzioni in caso di recidiva nel biennio; sono altresì contemplate ipotesi di violazioni determinanti il licenziamento senza preavviso. L'art. 39 regola il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, alla luce delle novità normative, confermando la possibilità di concludere il procedimento disciplinare anche in pendenza di quello penale, in attuazione dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001.**

In prima applicazione: **obbligo di pubblicazione del Codice Disciplinare** entro 15 gg dalla sottoscrizione del contratto e si applica dal 15esimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione (art. 36 comma 12).

### **TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO**

In materia di **conferimento degli incarichi dirigenziali**, l'**art. 48** riconosce il diritto di tutti i dirigenti ad essere destinatari di un incarico, conferito con provvedimento dell'ente, in cui vengono individuati l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, nel rispetto del principio della rotazione degli incarichi. **Il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito "senza alcun vincolo di esclusività" anche al dirigente dell'avvocatura civica e della polizia municipale, per garantire una maggiore flessibilità e il corretto funzionamento degli uffici, così come previsto dall'art. 1, comma 221, della legge n. 208/2015.**

La Corte di Cassazione (Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 20/06/2016 n. 12678) ha riconosciuto il diritto del dirigente pubblico ad essere impiegato in mansioni attinenti al proprio ruolo, non potendo l'amministrazione lasciare immotivatamente ed ingiustificatamente il dirigente pubblico senza incarico e senza compiti di natura dirigenziale; la violazione di tali principi espone l'amministrazione al rischio del risarcimento del danno alla professionalità del dirigente.

**L'art. 49 dedicato al "Recesso per responsabilità dirigenziale"**, stabilisce che, fermo restando la previsione dell'art. 21 del D.Lgs 165/01, la responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo i sistemi adottati da ciascun ente, costituisce giusta causa di recesso. L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 50 commi 2 e 3 del presente CCNL.

#### ***D.Lgs 165/01 - Articolo 21 Responsabilità dirigenziale***

***1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.***

***1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul***

*rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato e' decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravita' della violazione di una quota fino all'ottanta per cento*

**L'art. 50** è dedicato al **“Comitato dei Garanti”**, che deve essere costituito presso ciascun ente, secondo le previsioni **dell'art. 22 del D.Lgs.n.165/2001**, anche attraverso **il ricorso a forme di convenzione tra più enti**. Deve essere disciplinata la composizione ed il funzionamento, prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti.

I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del D.Lgs.n.165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; **decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.**

**L'art. 51** è dedicato alla materia della **“Formazione”**, riconosciuta come **“leva strategica del cambiamento” e dei processi di riforma e di modernizzazione della PA”**.

La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo

sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli. **Le iniziative di formazione hanno carattere continuo e obbligatorio.** A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.

Le politiche formative sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. **Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni,** anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici o privati, ivi compresi gli ordini professionali.

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.**

**L'art. 52** che, al fine di incentivare la mobilità territoriale dei dirigenti verso sedi che presentino oggettive situazioni di difficoltà di copertura, contempla la possibilità di erogare uno specifico incentivo economico, stabilito in una misura non superiore a sei mensilità della retribuzione di posizione minima e, comunque, in misura non

superiore alle mensilità di vacanza del posto stesso. Detto incentivo deve essere corrisposto ad integrazione della **retribuzione di risultato e i relativi oneri sono posti a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 57.**

**L'art. 58** introduce una **ulteriore novità**, che riguarda la disciplina degli **“incarichi ad interim”**, **prevedendo che** per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale **temporaneamente priva di titolare**, i quali siano stati formalmente affidati 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. **La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1 lett. c).**

---