

COMUNE DI LETOJANNI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente
del Comune di Letojanni –
anno 2025 parte economica**

Articolo 1

Principi generali

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dirigente del comune di Letojanni, stipulato in attuazione dell'obbligo di adeguamento previsto dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024, si applica all'anno 2025.
2. Il presente CCDI si applica a tutti i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, assunti ai sensi dell'articolo 110, commi 1 e 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in servizio presso l'Ente e anche al personale in posizione di comando o distacco presso il Comune di Letojanni.
3. Nel presente CCDI viene disciplinata, esclusivamente per l'anno 2025 (anno di istituzione della dirigenza), la parte economica relativa agli istituti della retribuzione di posizione e di risultato.
4. Le risorse destinate alla contrattazione decentrata sono costituite annualmente e la relativa destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale.
5. Le eventuali controversie in ordine all'interpretazione delle clausole del presente CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salvo diversa determinazione delle parti stesse.
6. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con le disposizioni e con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Articolo 2

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta a:
 - a) rispettare il principio di onnicomprensività del trattamento economico, secondo quanto previsto dall'articolo 24, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dall'articolo 43 del CCNL 16 luglio 2024;
 - b) assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici e a garantire che il trattamento economico accessorio sia destinato alla remunerazione dell'impegno, della qualità della performance individuale e del contributo individuale alla performance organizzativa, con riferimento sia all'ente nel suo complesso e sia alle strutture organizzative in cui lo stesso è articolato.
2. Annualmente, a seguito della costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, le parti contrattano la destinazione delle risorse stanziare nel rispetto dei vincoli stabiliti dal CCNL e dalla Legge.
3. I valori economici della retribuzione di posizione e di risultato sono determinati in applicazione della disciplina contenuta nelle rispettive metodologie vigenti.

Articolo 3

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni dirigente è corrisposta sulla base della graduazione della relativa posizione dirigenziale, tenendo conto dei parametri previsti dall'articolo 42, comma 1 del CCNL 16 luglio 2024 (effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali) e delle disposizioni legislative intervenute sulla materia, secondo il sistema di graduazione adottato dall'Ente con deliberazione di G.M. n 292 del 5.08.2025. La retribuzione di posizione è graduata in fasce ed è corrisposta entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL.
2. Fermo restando quanto previsto al comma successivo, le somme destinate dalla contrattazione decentrata integrativa al finanziamento della retribuzione di posizione e non utilizzate integralmente nell'anno di riferimento incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato di competenza del medesimo anno.
3. L'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di posizione avverrà conformemente a quanto disposto dall'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020 e dall'articolo 42 del CCNL 16 luglio 2024.
4. I risparmi generati dalla mancata erogazione di parte della retribuzione di posizione in caso di malattia in applicazione dell'articolo 71, comma 1 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133 costituiscono economia di bilancio.

Articolo 4

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito della preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16 luglio 2024 e nel rispetto delle previsioni del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance). Il trattamento accessorio collegato alla performance individuale deve essere basato sui principi di selettività e riconoscimento del merito. La performance del personale dirigente è valutata tenendo conto del raggiungimento di obiettivi individuali e di quelli relativi alla struttura organizzativa di diretta responsabilità e pertanto al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente, anche con riferimento all'esito delle sue politiche, nonché ai comportamenti organizzativi posti in essere. Per la disciplina attuativa della retribuzione di risultato le parti fanno rinvio all'apposita Metodologia di valutazione vigente e alle sue modifiche di tempo in tempo adottate.
2. Il processo di valutazione dei dirigenti è finalizzato:
 - a) all'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della "performance" rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e del merito;
 - b) ad orientare le prestazioni del personale verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
 - c) alla valorizzazione e promozione dello sviluppo professionale nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.
3. Le parti convengono che l'erogazione della retribuzione di risultato sia subordinata al possesso dei requisiti di accesso al sistema premiante, come definiti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dalla Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, e in ogni caso ad una valutazione positiva (punteggio pari o superiore a 60/100).
4. L'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato avverrà conformemente a quanto disposto dall'articolo 57 del CCNL 17 dicembre

2020, destinando a tale finalità una quota non inferiore al 15%.

5. Per l'anno 2025 è stata destinata per la retribuzione di risultato una somma pari al 20% della retribuzione di posizione.

6. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento una tantum della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo, secondo quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020.

7. I risparmi derivanti dalla mancata erogazione della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa costituiscono economia di bilancio.

8. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che eventuali incrementi o riduzioni del fondo della retribuzione di posizione e di risultato, che dovessero conseguire all'applicazione dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 o all'applicazione di disposizioni legislative o contrattuali sopravvenute, saranno ripartiti proporzionalmente tra la quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione e quella destinata alla retribuzione di risultato, secondo quanto definito in sede di CCDI di destinazione annuale delle risorse decentrate.

Articolo 5 **Disposizioni finali**

1. Le parti prendono atto che la dirigenza è stata costituita per la prima volta nel Comune di Letojanni nell'anno 2025 giusta deliberazione di G.M. n.207 del 06.06.2025.

2. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 5.08.2025 n.292 dovrà essere tempestivamente adeguata alle disposizioni del CCNL 16 luglio 2024 ed a quelle contenute nel presente CCDI.

Delegazione trattante di parte datoriale

Segretario Generale Chiara Morelli

Dirigente Settore Tecnico Carmelo Campailla

Delegazione trattante di parte sindacale

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

f.to CSA DIRETS Pietro Fotia

f.to CGIL F. P Giovanni Tripodo

f.to CISL F. P. Maurizio Giliberto

f.to UIL F.P.L. Giovanni Coledi