



**ACCORDO SUL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE RELATIVO ALLE ANNUALITA' 2024 - 2026**

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono l'allegato Contratto integrativo d'Ente del personale con qualifica dirigenziale relativo alle annualità 2024-2026, in attuazione del CCNL 16/07/2024.

Firenze, 24 dicembre 2024

Per la Parte Pubblica:

ing. Giacomo Parenti

Per la R.S.A.:

ing. Maria Teresa Carosella

ing. Carlo Ferrante

Rappresentanti delle OO.SS:

Antonio Morelli (CGIL)

Antonio Di Meo (UIL)

Flavio Gambini (UIL)

Giampiero Vangi (DIREL)



## **Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Firenze relativo alle annualità 2024-2026**

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

##### **Art. 1 - Campo di applicazione.**

(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Città Metropolitana di Firenze con qualifica dirigenziale, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “d.lgs. n. 165/2001”.
3. Il riferimento al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 è riportato come “d.lgs. n. 267/2000”.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto trovano applicazione le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

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

(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
3. Il presente contratto ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
  - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
  - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
  - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

4. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

5. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

## **TITOLO II**

### **Relazioni Sindacali**

#### **Capo I**

#### **Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3 - Obiettivi e strumenti**

(Artt. 3, 4 e 5 del CCNL 16.07.2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze 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 e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

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

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

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

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art. 35 CCNL 16.07.2024;

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto nelle materie di cui agli artt. 34 e 55 del CCNL 16.07.2024;
- organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 CCNL 16.07.2024.

#### **Art. 4 - Organismo paritetico per l'innovazione**

(Art. 6 del CCNL 16.07.2024)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
2. L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area, contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.
2. L'organismo è regolato dall'art. 6 del CCNL 16/07/2024.

#### **Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: materie, soggetti, tempi e procedure**

(Artt.7, 8 e 35 del CCNL 16.07.2024)

1. La contrattazione integrativa si svolge nelle materie di cui all'art. 35 CCNL 16.07.2024.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 16/07/2024;
  - b. le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d. lgs. n. 165/2001.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
4. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL. La materia di cui all'art. 35, comma 1, lett. a), viene negoziata con cadenza annuale.
5. Il contratto collettivo integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

#### **Art. 6 - Comitato dei Garanti**

(Art. 22 d. lgs. n. 165/2001)

1. L'amministrazione istituirà il Collegio dei garanti secondo le previsioni dell'art 22 del d. lgs n. 165/2021, ne disciplina la composizione ed il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti, ai sensi dell'art 50 CCNL 17/12/2020.
2. 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.
3. Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.
4. Il Comitato ha durata triennale, non rinnovabile, ed è un collegio perfetto composto da tre componenti, nominati dall'Amministrazione e designati come segue:

- un Presidente con comprovata esperienza nel settore degli enti locali, designato di comune accordo dagli altri due membri. In caso di disaccordo la nomina sarà effettuata dal Presidente del Tribunale di Firenze;
- un Rappresentante dell'Amministrazione scelto tra esperti di organizzazione e di pubblico impiego;
- un Rappresentante designato dalle OO.SS. firmatarie del Contratto Nazionale di Lavoro.

5. Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza.

### **Art. 7 - Composizione delle delegazioni trattanti**

(Art. 7 del CCNL 16.07.2024)

1. La delegazione trattante di parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'area della dirigenza è stabilita con decreto del Sindaco Metropolitano, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- esponenti delle rappresentanze sindacali aziendali eventualmente costituite per l'Area della Dirigenza dalle OO.SS. ammesse alle trattative per la sottoscrizione del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali;
- rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali.

### **Art. 8 - Clausole di raffreddamento**

(Art. 9 del CCNL 16.07.2024)

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

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

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

## **Capo II Diritti sindacali**

### **Art. 9 - Contributi sindacali**

(Art. 10 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione o con i soggetti di cui al comma 2.

5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

### **Art. 10 - Diritto di assemblea**

(Art. 10 del CCNL 16.07.2024)

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al personale dirigente che effettua lavoro agile ai sensi del Titolo III, Capo I del CCNL 16.07.2024.

### **Art. 11 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## **TITOLO III**

### **ISTITUTI NORMATIVI**

### **Art. 12 - Contratto individuale**

(Art. 12 del CCNL 17.12.2020)

1. Il rapporto di lavoro tra l'Amministrazione e l'interessato si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea ed alle disposizioni contenute nei CCNL.
2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso specificatamente individuati nel secondo comma dell'art.12 CCNL 17.12.2020.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, anche in via telematica, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente, l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatto salvo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali in materia di conservazione del

posto durante il periodo di prova, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità, previste dalle vigenti norme di legge che regolano la materia. In caso di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

### **Art. 13 - Lavoro Agile**

(Artt. 11-12 del CCNL 16.07.2024)

1. Nelle more di una ridefinizione complessiva del sistema normativo e contrattuale disciplinante la materia, l'attività lavorativa in modalità agile è consentita ai Dirigenti con le modalità e nelle percentuali stabilite nel P.O.L.A. istituito ai sensi dell'art.263, comma 4-bis, del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 ed adottato con ASM n.24 del 25/03/2021.

### **Art. 14 - Patrocinio legale**

(Art. 24 del CCNL 16.07.2024)

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

2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 16.07.2024.

### **Art. 15 - Formazione e aggiornamento**

(Artt. 30-32 del CCNL 16.07.2024)

1. A norma dell'art. 30 CCNL 16.07.2024, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le Parti, inoltre riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa, conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art. 30 e sono attivate con le modalità di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL 16.07.2024.

4. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, ai sensi dell'art. 51 CCNL 17.12.2020 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari della dirigenza dell'Ente relativo all'ultimo consuntivo approvato, nonché ulteriori risorse risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.

5. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL 16.07.2024.

6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt. 30, 31 e 32 del CCNL 16.07.2024.

#### **TITOLO IV** **ISTITUTI ECONOMICI**

**Art. 16 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.**  
(Artt. 31 del CCNL 17.12.2020 e 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024)

1. In attuazione dell'art. 31 CCNL 17.12.2020, 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, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

2. Il differenziale di cui al comma precedente è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell'incarico attuale incrementata del 90% del differenziale delle due posizioni.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31 c.5 CCNL 17.12.2020 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

4. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno; in caso di incapienza delle stesse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

**Art. 17 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**  
(Artt. 57 del CCNL 17.12.2020 e 39 CCNL 16.07.2024)

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dalle norme dei contratti collettivi nazionali per l'area della dirigenza nel tempo in vigore entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dalle norme dei contratti collettivi nazionali per l'area della dirigenza nel tempo in vigore. Alla retribuzione di risultato non può essere destinata una quota inferiore al 15% del totale risorse.

3. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata alla determina dirigenziale n. 1860 del 9/9/2024.

### **Art. 18 - Retribuzione di posizione**

1. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione in Dipartimenti e Direzioni, le Parti fanno riferimento al vigente "Sistema di pesatura delle posizioni dei dirigenti" della Città Metropolitana di Firenze.

2. Ai sensi dell'articolo 42 del CCNL Funzione Locali per l'area della dirigenza del 16/07/2024, l'Ente definisce i criteri di graduazione assicurando che la retribuzione di posizione sia differenziata in base alla effettiva complessità e ai livelli di responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate.

3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 27, comma 5, del CCNL 23/12/1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22/02/2006, la graduazione delle posizioni proprie dei Dipartimenti, quali strutture organizzative complesse approvate con gli atti di definizione della macro-struttura dirigenziale dell'Ente, può superare il valore massimo della retribuzione di posizione ordinariamente previsto dalle norme contrattuali collettive nazionali nel tempo in vigore, mediante l'applicazione di un coefficiente percentuale di graduazione aggiuntivo.

4. Nel caso in cui la quota del fondo destinata alle retribuzioni di posizione risulti insufficiente a coprire i valori di posizione graduati ai sensi del presente articolo, gli stessi sono ridotti in stretta e reciproca proporzione sino a capienza della medesima quota del fondo destinata alle retribuzioni di posizione.

### **Art. 19 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. La quota destinata a retribuzione di risultato è contrattata annualmente e tiene conto dell'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 16 del presente contratto e di altri istituti contrattuali.

2. Le parti convengono che per l'anno 2024 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente sia destinato a retribuzione di risultato in misura almeno pari al **17,867%** delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 16 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del fondo del medesimo anno.

4. In caso di eventuale incapienza del Fondo, le parti sottoscriveranno un nuovo accordo per la determinazione delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

### **Art. 20 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti che ottengono una valutazione annuale positiva delle performance organizzativa e individuale, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore nell'Ente, spetta una retribuzione di risultato annua.

2. La determinazione delle retribuzioni individuali di risultato avviene mediante la distribuzione di tutte le risorse destinate alla quota di risultato del fondo, di cui all'articolo 14, in proporzione ai punteggi ottenuti da ciascun Dirigente in sede di valutazione delle performance e ai periodi di

servizio effettivo nell'anno che non devono essere inferiori ai tre mesi.

3. Ai fini di cui al comma 2, i punteggi attribuiti in sede di valutazione ai Direttori di Dipartimento sono incrementati da un coefficiente percentuale di ponderazione delle specifiche responsabilità correlate alle funzioni loro proprie di collaborazione e proposta nella pianificazione delle azioni di Ente e del Dipartimento, di monitoraggio sui piani e i programmi del Dipartimento e di proposta in caso di necessità di adeguamenti e/o correttivi, nonché di coordinamento organizzativo e gestionale del Dipartimento stesso, anche in relazione alla formulazione di direttive e all'ottimizzazione distributiva delle risorse umane e strumentali ai Servizi.

4. Il coefficiente di cui al comma 3 è determinato annualmente nel Piano della Performance che accede al PIAO e non può essere superiore al 15 %.

5. Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance dirigenziale sono regolati dal Sistema di Valutazione di cui al comma 1 e attengono:

ai comportamenti organizzativi;

ai comportamenti individuali;

al grado di raggiungimento degli obiettivi;

al rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di tempi di pagamento dei debiti commerciali.

6. L'ambito di valutazione di cui al comma 5, lettera d), incide sulla complessiva valutazione e sul premio di risultato per non meno del 30% del totale attribuibile. I relativi obiettivi sono rassegnati nel Piano della Performance che accede al PIAO.

7. Al fine di perseguire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti deve prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, i cui esiti devono essere comunicati ai Dirigenti interessati

### **Art. 21 - Incarichi *ad interim***

(Artt. 40 e 64 del CCNL 16.07.2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale, sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi ricoperti per periodi di almeno un mese.

3. Di norma il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può essere superiore all'unità. In caso di attribuzione di più incarichi *ad interim* al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

4. Ai sensi dell'art. 64 del CCNL 16.07.2024 per lo svolgimento di incarichi con cui, formalmente ed in conformità all'ordinamento dell'Ente, è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, al medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

5. Per i giorni di effettiva sostituzione del Segretario Generale e del Direttore Generale, al dirigente formalmente incaricato dal Sindaco dell'esercizio delle funzioni vicarie, è attribuito a titolo di

retribuzione di risultato, un compenso aggiuntivo pari al 15% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente stesso.

6. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato di cui ai precedenti commi 4 e 5 avverrà a seguito di valutazione annuale, sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi ricoperti per periodi di almeno due mesi.

7. L'importo di cui al comma 4 è posto a carico delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

8. Il presente articolo si applica a decorrere dalla retribuzione di risultato relativa all'anno 2024.

### **Art. 22 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

(Art. 23 del CCNL 16.07.2024)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini del comma 1, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato, è calcolato al netto di interim ed incarichi aggiuntivi, sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. L'importo più elevato di cui ai commi 1 e 2 è attribuito ad una percentuale del 20% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore se il decimale è superiore a 0,5, che abbiano ottenuto una valutazione annua superiore all'80% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'ente.

4. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo la graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità l'attribuzione spetta al dirigente che ha ottenuto la media dei punteggi più alta con le valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti l'anno oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, precede il Dirigente con la più alta anzianità di servizio.

6. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

7. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo unitamente alla liquidazione di risultato di cui al precedente art.20.

8. Il presente articolo si applica a decorrere dalla retribuzione di risultato relativa all'anno 2024.

### **Art. 23 - Onnicomprensività del trattamento economico**

(Art. 43 del CCNL 16.07.2024)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nell'anno in cui sono accertati ed incassati e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal d. lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura.

4. I compensi assegnati al fondo a decorrere dall'anno 2024 ai sensi del presente articolo sono attribuiti, a titolo di retribuzione di risultato come di seguito specificato:

- nel caso in cui, a fronte dell'incarico assunto, al dirigente che ha svolto la prestazione sia assegnata una quota prioritaria, la quota assegnata al fondo sarà attribuita per il 60% al dirigente che ha reso la prestazione, mentre il restante 40% sarà distribuito fra gli altri dirigenti;
- laddove la legge lo preveda, in assenza di assegnazione prioritaria al dirigente che ha reso la prestazione sarà assegnato l'80% della somma, mentre il restante 20% sarà distribuito fra gli altri dirigenti.

5. La quota spettante al dirigente che ha reso la prestazione non concorre alla determinazione del tetto massimo di cui all'art.20 comma 3 del presente contratto.

**Art. 24 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge**  
(Artt. 27 e 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 16.07.2024)

Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge connessi alla posizione dirigenziale ricoperta sono le seguenti:

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

d) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4, lettera c), e 5, del d. lgs. n. 285/1992;

e) proventi derivanti dal recupero evasione tributaria, previsti dall'art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018, ivi compresi gli introiti connessi alla partecipazione del Comune all'accertamento erariale previsto dalla Legge 248/2005 s.m.i.;

f) incentivi per funzioni tecniche di cui agli artt. 113 d. lgs. n. 50/2016 e 45 d. lgs. n. 36/2023, come previsti dall'art. 8 comma 5 D.L. 13/2023.

**Art.25 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali**

1. A decorrere della retribuzione di risultato relativa all'anno 2024, è prevista una decurtazione della stessa a carico del dirigente che nell'anno di riferimento percepisce compensi professionali previsti da specifiche norme di legge e spettanti in virtù di particolare attività svolte a favore dell'ente (esempio onorari avvocatura, incentivi funzioni tecniche) secondo le modalità di seguito riportate:

scaglione incentivo		quota fissa	quota variabile	
0	5.000,00	0,00		

5.001,00	10.000,00	0,00	15%	della quota incentivo oltre 5.000,00 e fino a 10.000,00
10.000,01	15.000,00	750,00	20%	della quota incentivo oltre 10.000,00 e fino a 15.000,00
15.000,01	20.000,00	1.750,00	25%	della quota incentivo oltre 15.000,00 e fino a 20.000,00
20.000,01		3.000,00	30%	della quota incentivo oltre 20.000,00

3. La quota recuperata non potrà in ogni caso eccedere l'importo del premio di risultato corrisposto.

4. Le economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementano la quota di finanziamento della retribuzione di risultato del medesimo anno dei dirigenti che non hanno subito decurtazioni, fermo restando il limite di cui all'art. 20 comma 3 del presente contratto.

### **Art. 26 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

(Art. 35, comma 1, lett. f), del CCNL 16.07.2024)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:

- a) Coordinatori e Dirigenti delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, alla manutenzione degli edifici scolastici, ai servizi di protezione civile;
- b) Dirigenti addetti alla elaborazione degli stipendi, anche per gli aspetti informatici, nel periodo dal 12 al 22 di ciascun mese, salvo che la durata dello sciopero non superi le 24 ore.

### **Art. 27 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

(Art. 35, comma 1, lett. l), del CCNL 16.07.2024)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del d. lgs. n. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione della Direzione Generale, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

3. I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare l'epidemia nei luoghi di lavoro loro assegnati.

### **Art. 28 - Welfare integrativo**

(Artt. 26 e 35, comma 1, lett. d), del CCNL 16.07.2024)

1. Le parti convengono che, in conformità all'art. 35 comma 1 lettera d) del CCNL 16.07.2024, definiranno nell'ambito di un successivo accordo le misure di Welfare integrativo per il personale destinatario del presente contratto.

### **Art. 29 - Clausole finali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in

contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

#### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti danno atto che il “Sistema di valutazione delle posizioni dei dirigenti” vigente, approvato con Atto del Sindaco metropolitano n. 42 del 19/6/2015 ed al quale fa riferimento l’art. 18 del presente Contratto, presenta l’esigenza di un riesame da parte dell’organo competente che tenga conto dei cambiamenti intervenuti nell’organizzazione e nelle competenze della Città Metropolitana.

## Dichiarazione Unilaterale al CCDI 2024/2026 del 17/12/2024

- 1) La sottoscritta Organizzazione Sindacale Direts - area DirEl già Sezione di Direts, sottoscrive il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2024/2026 nel suo complesso ma non è d'accordo e non sottoscrive di conseguenza quanto previsto dall'articolo 21, comma 5 che recita "5. Per i giorni di effettiva sostituzione del Segretario Generale e del Direttore Generale, al dirigente formalmente incaricato dal Sindaco dell'esercizio delle funzioni vicarie, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un compenso aggiuntivo pari al 15% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente stesso. " in quanto tale misura economica non è supportata da alcuna previsione contrattuale e quindi illegittima, e la sua applicazione potrebbe essere rilevata dagli organi di controllo come danno erariale all'Ente.
- 2) La sottoscritta Organizzazione Sindacale Direts - area DirEl già Sezione di Direts prende atto dell'impegno espresso in seduta di contrattazione integrativa dal Direttore Generale/Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, ad avviare, entro il 28 febbraio, il tavolo di confronto con la delegazione di parte sindacale per l'adozione di un nuovo sistema dei criteri di pesatura della posizione e conseguente sistema di valutazione della performance della dirigenza, più attuali ed attinenti ai cambiamenti della organizzazione e delle competenze della Città Metropolitana.
- 3) La sottoscritta Organizzazione Sindacale Direts - area DirEl già Sezione di Direts prende atto dell'impegno espresso in seduta di contrattazione integrativa dal Direttore Generale/Presidente della delegazione trattante di parte datoriale di costituire, entro il 30 aprile 2024, l'Organismo Paritetico per Innovazione ( OPI).

*Per La Direts - Area DirEL già Sez. di Fedirets  
La RSA della Città Metropolitana*

*Carlo Ferrante* \_\_\_\_\_

*IL Vice Segretario Territoriale della Toscana  
Giampiero Vangi*