



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
Delegazione per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa Area Dirigenziale - Funzioni
Locali

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA
DELLA DIRIGENZA PER ANNO 2026**

L'anno 2026 il giorno 8 del mese di ottobre alle ore 10:20 presso l'aula Giglia sia in P.zza Aldo Moro 1 ad Agrigento si riunisce la delegazione per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa dell'area della Dirigenza del Libero Consorzio Comunale di Agrigento per discutere del seguente ordine del Giorno:

Firma del CCDI – parte normativa - parte economica - Anno 2026 area della dirigenza

Sono presenti:

PER LA PARTE PUBBLICA (art. 7 comma 1 CCNL 23/02/2026)

	P	A
Il Segretario Generale Dott.ssa Alessandra Melania La Spina - Presidente	X	
Il Dirigente del Servizio Risorse Umane Dott. Fortunato Fabrizio Caruana	X	
Uff. Risorse Umane – Sig. Natalia Viviano	X	

PER LA PARTE SINDACALE

I rappresentanti Territoriali: (Art. 7 comma 2 lett a CCNL 23/02/2026)

	P	A
CISL FP: Salvatore Parello (Segr. Provinciale)	X	
UIL FPL:		X
FEDIR		X
DIRETS :		X
UNSCP		X

Espleta le funzioni di Segretario il Dott. Giuseppe Massimo Ingiaimo

LE PARTI PRESENTI :

PRESO ATTO che con determinazione n. 968 del 19/05/2026 è stato costituito il fondo di posizione e di risultato dirigenti anno 2026 e che è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei revisori

reso a verbale n. 40 del 05/06/2026 acquisito al protocollo dell'Ente con prot. n. 8984 del 05/06/2026;

PRESO ATTO che gli uffici, dopo la seduta del 04/08/2026, nel corso della quale è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo sia nella parte normativa e sia nella parte economica di riparto somme del Fondo risorse decentrate dirigenti anno 2026, hanno redatto la relazione illustrativa e tecnico contabile che è stata trasmessa, in uno all'ipotesi sottoscritta, al Collegio dei revisori;

PRESO ATTO che è stato acquisito, con Prot. n. 15811 del 22/09/2026, il parere del Collegio reso a verbale n. 51 del 21/09/2026 e che il Presidente del Libero Consorzio ha autorizzato, con determinazione n. 153 del 29/09/2026, il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di cui sopra;

SI PROCEDE alla sottoscrizione in via definitiva della richiamata ipotesi già sottoscritta in data 04/08/2026, di definizione del CCDI – parte normativa e parte economica, ivi compreso il criterio del riparto della retribuzione di risultato fissato al 15% del Fondo risorse decentrate dirigenti anno 2026 che viene siglata dalle parti presenti e allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

I lavori si concludono alle ore 10:30

Il Verbalizzante

_____F.to_____

Il Segretario Generale

_____F.to_____

Il Dirigente delle Risorse Umane

_____F.to_____

La parte sindacale:

CISL FP_____F.to_____

UIL FPL_____/_____

FEDIR_____/_____

DIRETS_____/_____

UNSCP_____/_____

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e finalità del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti rimessi alla contrattazione integrativa dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – Area della Dirigenza, nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego.
2. Il presente accordo è finalizzato a definire criteri e modalità di applicazione degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione decentrata, assicurando coerenza tra sistema organizzativo dell'Ente, valorizzazione della funzione dirigenziale, conseguimento degli obiettivi istituzionali e riconoscimento della performance.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto sono applicate secondo principi di trasparenza, selettività, merito, responsabilizzazione gestionale e sostenibilità finanziaria.

Art. 2

Ambito soggettivo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica ai dirigenti appartenenti all'Area Funzioni Locali in servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Agrigento.
2. Le disposizioni si applicano altresì ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nei limiti previsti dalla normativa vigente, dal contratto individuale di lavoro e dal CCNL applicabile.
3. Restano ferme le competenze attribuite agli organi di governo dell'Ente, al Segretario Generale e ai dirigenti nell'ambito delle rispettive funzioni istituzionali, nonché le prerogative datoriali dell'Amministrazione.

Art. 3

Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il presente CCDI ha durata triennale per la disciplina normativa e durata annuale per la parte economica, secondo quanto previsto dal CCNL vigente.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatti salvi gli eventuali effetti economici riconosciuti nei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie dell'Ente.
3. Il contratto conserva efficacia sino alla stipula del successivo CCDI, limitatamente alle disposizioni compatibili con eventuali modifiche legislative, contrattuali o organizzative intervenute.
4. Le Parti possono procedere alla revisione delle disposizioni contrattuali qualora sopravvengano nuove norme o esigenze organizzative tali da incidere significativamente sugli istituti disciplinati.

Art. 4

Interpretazione autentica e clausola di adeguamento

1. Qualora emergano dubbi interpretativi sull'applicazione delle disposizioni contenute nel presente contratto, le Parti si incontrano per definire un'interpretazione condivisa.
2. La richiesta di interpretazione autentica può essere avanzata da ciascuna delle Parti e deve contenere gli elementi necessari alla valutazione della questione controversa.
3. L'eventuale accordo interpretativo sottoscritto dalle Parti integra il presente CCDI e produce effetti dalla data stabilita nell'accordo medesimo.
4. Le clausole del presente contratto si intendono automaticamente adeguate alle disposizioni imperative sopravvenute di legge o di CCNL.

Art. 5

Rinvio normativo

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto trovano applicazione:
 - il CCNL dell'Area Funzioni Locali vigente;
 - il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
 - la normativa vigente in materia di organizzazione e gestione del personale pubblico;

- i regolamenti dell'Ente, per quanto compatibili.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Principi generali delle relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali relative alla dirigenza si sviluppano secondo il modello partecipativo previsto dal CCNL, nel rispetto dei principi di correttezza, buona fede, trasparenza e collaborazione istituzionale.
2. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali favoriscono un confronto costruttivo finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori e al miglioramento dell'efficienza organizzativa dell'Ente.
3. Le relazioni sindacali non incidono sulle competenze proprie degli organi di governo e della dirigenza, né limitano l'autonomia gestionale riconosciuta dalla legge.

Art. 7

Informazione

1. L'Amministrazione assicura l'informazione prevista dal CCNL sulle materie e secondo le modalità dallo stesso disciplinate.
2. L'informazione è finalizzata a consentire alle Organizzazioni Sindacali una conoscenza preventiva e completa degli elementi necessari allo svolgimento delle relazioni sindacali.
3. Sono oggetto di informazione, tra gli altri:
 - a) l'assetto organizzativo dell'Ente;
 - b) le modifiche della struttura amministrativa aventi riflessi sulla dirigenza;
 - c) la costituzione e l'utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
 - d) gli elementi relativi al ciclo della performance;
 - e) gli interventi formativi destinati alla dirigenza.

Art. 8

Confronto

1. Il confronto costituisce modalità di partecipazione finalizzata ad acquisire valutazioni e contributi delle Organizzazioni Sindacali sulle materie individuate dal CCNL.
2. Il confronto si svolge secondo le procedure e i tempi stabiliti dalla disciplina contrattuale nazionale.
3. Al termine del confronto le Parti redigono apposito verbale nel quale sono riportate le posizioni espresse e gli eventuali elementi condivisi.

Art. 9

Contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa riguarda esclusivamente le materie espressamente demandate dal CCNL e dalla normativa vigente.
2. Costituiscono oggetto di contrattazione, in particolare:
 - a) i criteri di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;
 - b) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;
 - c) gli istituti economici rimessi alla disciplina decentrata;
 - d) le ulteriori materie previste dal contratto nazionale.
3. Gli accordi sottoscritti sono efficaci previa verifica della compatibilità economico-finanziaria prevista dalla normativa vigente e previa certificazione degli organi di controllo competenti.

TITOLO III

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA

Art. 10

Costituzione del Fondo della dirigenza

1. Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti è costituito annualmente dall'Amministrazione nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCNL dell'Area Funzioni Locali vigente, della normativa in materia di contenimento della spesa del personale e dei vincoli di finanza pubblica.

2. La costituzione del Fondo avviene mediante apposito provvedimento amministrativo adottato dall'Ente, corredato dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della costituzione del Fondo sono individuate le risorse aventi carattere stabile e le eventuali risorse aventi carattere variabile, secondo i presupposti e i limiti stabiliti dal CCNL.
4. Le risorse che alimentano il Fondo devono essere compatibili con le disposizioni legislative vigenti e con le capacità finanziarie dell'Ente.

Art. 11

Destinazione delle risorse del Fondo

1. Le risorse disponibili nel Fondo sono destinate al finanziamento:
 - a) della retribuzione di posizione relativa agli incarichi dirigenziali conferiti dall'Ente;
 - b) della retribuzione di risultato correlata alla performance individuale e organizzativa;
 - c) degli ulteriori istituti economici eventualmente previsti dal CCNL e dalla normativa vigente.
2. La destinazione delle risorse avviene nel rispetto del principio di prioritaria assicurazione della copertura finanziaria della retribuzione di posizione relativa agli incarichi dirigenziali in essere.
3. Le eventuali disponibilità residue sono destinate alla retribuzione di risultato secondo i criteri definiti dal presente contratto e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.
4. Le Parti riconoscono che l'utilizzo delle risorse deve garantire equilibrio tra valorizzazione della funzione dirigenziale, incentivazione dei risultati e sostenibilità finanziaria.

Art. 12

Utilizzo delle economie e risorse non impiegate

1. Le somme eventualmente non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario rimangono disciplinate secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.
2. Le economie derivanti dalla gestione del Fondo possono essere destinate agli istituti previsti dalla contrattazione integrativa, nei limiti consentiti dalla disciplina nazionale.

3. L'utilizzo delle eventuali economie è effettuato previa verifica della loro effettiva disponibilità finanziaria e nel rispetto delle procedure di controllo previste dall'ordinamento.

Art. 13

Controlli sulla compatibilità economico-finanziaria

1. Gli accordi relativi alla destinazione delle risorse del Fondo sono sottoposti alle verifiche previste dall'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.
2. Il Collegio dei Revisori dei Conti effettua i controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di finanza pubblica.
3. L'Amministrazione provvede agli adempimenti successivi previsti dalla normativa vigente, compresi quelli relativi alla trasmissione dei dati e alla pubblicazione nella sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 14

Principi di utilizzo delle risorse accessorie

1. Le risorse del Fondo sono utilizzate secondo criteri di:
 - a) selettività;
 - b) valorizzazione della responsabilità dirigenziale;
 - c) correlazione con il livello di complessità degli incarichi;
 - d) riconoscimento dei risultati conseguiti;
 - e) coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente.
2. L'erogazione dei trattamenti economici accessori è subordinata alla verifica dei risultati conseguiti e al completamento del processo di valutazione della performance.
3. Non possono essere riconosciuti compensi accessori in assenza dei presupposti previsti dalla legge, dal CCNL, dal presente contratto e dagli strumenti di programmazione dell'Ente.

TITOLO IV

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 15

Principi generali della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione costituisce la componente del trattamento economico accessorio destinata a remunerare il livello di responsabilità connesso agli incarichi dirigenziali conferiti dall'Ente, in relazione alla rilevanza strategica, alla complessità gestionale e alle funzioni attribuite.
2. La determinazione della retribuzione di posizione è effettuata sulla base della graduazione delle posizioni dirigenziali, attraverso un sistema di valutazione coerente con la struttura organizzativa dell'Ente e con i criteri stabiliti dal CCNL vigente.
3. La graduazione delle posizioni rappresenta uno strumento finalizzato ad assicurare criteri oggettivi, trasparenti e omogenei nella valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali.

Art. 16

Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali

1. L'Amministrazione adotta un sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali approvato con apposito atto organizzativo, nel rispetto del CCNL e dei principi di trasparenza e imparzialità.
2. Il sistema di valutazione individua:
 - a) gli indicatori utilizzati per la misurazione della complessità degli incarichi;
 - b) il peso attribuito a ciascun fattore di valutazione;
 - c) le modalità di attribuzione del punteggio finale;
 - d) le fasce di graduazione cui collegare il valore economico della retribuzione di posizione.
3. La metodologia adottata può essere aggiornata qualora intervengano modifiche dell'assetto organizzativo, normative o contrattuali che incidano sulla struttura delle posizioni dirigenziali.

Art. 17

Determinazione della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è attribuita a ciascun dirigente in relazione alla fascia di appartenenza della posizione ricoperta, secondo la graduazione approvata dall'Ente.
2. L'importo della retribuzione di posizione è determinato entro i valori minimi e massimi stabiliti dal CCNL, compatibilmente con le risorse disponibili nel Fondo della dirigenza.
3. L'attribuzione economica della posizione deve garantire coerenza tra:
 - a) livello di responsabilità affidata;
 - b) complessità della struttura diretta;
 - c) risorse amministrate;
 - d) strategicità degli obiettivi assegnati.

Art. 18

Revisione della graduazione delle posizioni

1. L'Amministrazione procede alla revisione della pesatura delle posizioni dirigenziali nei casi in cui intervengano modifiche organizzative aventi carattere significativo e permanente.
2. A titolo esemplificativo costituiscono elementi rilevanti ai fini della revisione:
 - a) istituzione o soppressione di strutture dirigenziali;
 - b) modifica sostanziale delle competenze attribuite;
 - c) variazione significativa delle risorse gestite;
 - d) trasferimento di funzioni strategiche dell'Ente.
3. Le variazioni organizzative sono comunicate alle Organizzazioni Sindacali secondo le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali.

Art. 19

Incarichi ad interim

1. Nel caso in cui un dirigente sia incaricato della temporanea responsabilità di un ulteriore incarico dirigenziale vacante, oltre alla propria struttura di appartenenza, trova applicazione la disciplina prevista dal CCNL vigente.

2. L'incarico ad interim deve risultare da apposito provvedimento formale dell'Amministrazione nel quale sono indicate:
 - a) la struttura affidata;
 - b) la durata dell'incarico;
 - c) le motivazioni organizzative che ne determinano il conferimento.
3. Per gli incarichi ad interim conferiti ai sensi della normativa contrattuale vigente è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal presente CCDI e comunque nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo.
4. Ai fini della quantificazione del compenso aggiuntivo, le Parti stabiliscono che agli incarichi ad interim spetta una quota pari al **30% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico**, rapportata alla durata effettiva dell'interim.
5. L'attribuzione del compenso è subordinata all'effettivo esercizio delle funzioni e non determina modifica dell'assetto organizzativo permanente dell'Ente.

TITOLO V

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PERFORMANCE DIRIGENZIALE

Art. 20

Principi generali della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato rappresenta la componente variabile del trattamento economico accessorio della dirigenza ed è finalizzata a riconoscere il conseguimento degli obiettivi assegnati, il contributo fornito alla performance complessiva dell'Ente e il livello qualitativo dell'attività gestionale svolta.
2. L'attribuzione della retribuzione di risultato è strettamente collegata al ciclo della performance dell'Ente e tiene conto degli esiti della valutazione effettuata secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.
3. Il riconoscimento del trattamento economico accessorio di risultato è improntato ai principi di selettività, differenziazione e valorizzazione del merito individuale.

Art. 21

Risorse destinate alla retribuzione di risultato

1. La quota del Fondo destinata alla retribuzione di risultato è determinata annualmente in sede di contrattazione integrativa, nel rispetto delle disposizioni del CCNL e delle disponibilità finanziarie dell'Ente.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono utilizzate esclusivamente in relazione agli esiti della valutazione della performance dirigenziale.
3. Eventuali risorse non utilizzate per effetto di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi restano disciplinate secondo le disposizioni del CCNL e della normativa vigente.

Art. 22

Procedura di valutazione e liquidazione

1. La liquidazione della retribuzione di risultato avviene successivamente alla conclusione del processo annuale di valutazione della performance.
2. L'erogazione è subordinata:
 - a) alla validazione degli esiti della performance da parte dell'organismo competente;
 - b) alla conclusione delle procedure previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - c) alla disponibilità delle risorse finanziarie nel Fondo.
3. L'Amministrazione provvede alla liquidazione secondo le modalità e i tempi compatibili con gli adempimenti amministrativi e contabili necessari.

Art. 23

Mancato raggiungimento degli obiettivi

1. Qualora la valutazione evidenzi un livello di performance insufficiente o il mancato conseguimento degli obiettivi assegnati, la retribuzione di risultato può essere ridotta ovvero non riconosciuta.
2. In particolare, non si procede all'erogazione della retribuzione di risultato nei casi di valutazione collocata nella fascia più bassa prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

3. Restano ferme le ulteriori conseguenze previste dalla normativa vigente in materia di responsabilità dirigenziale.

Art. 24

Retribuzione di risultato per incarichi ad interim

1. Al dirigente cui sia conferito un incarico ad interim compete il trattamento economico aggiuntivo previsto dal CCNL vigente.
2. Le Parti stabiliscono che, per gli incarichi ad interim conferiti dall'anno 2023 e successivi, il compenso aggiuntivo è determinato nella misura del **30% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale affidata ad interim**.
3. Il compenso è rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ed è corrisposto previa verifica dell'attività svolta e delle risorse disponibili nel Fondo.
4. L'incarico ad interim non comporta modifica definitiva della struttura organizzativa dell'Ente né attribuzione permanente della relativa posizione dirigenziale.

TITOLO VI

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 25

Tutela economica in caso di riorganizzazione dell'Ente

1. In applicazione dell'articolo 31 del CCNL dell'Area Funzioni Locali, qualora, a seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente che determinino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso per esigenze organizzative, al dirigente venga conferito un nuovo incarico caratterizzato da un valore economico della retribuzione di posizione inferiore rispetto a quello precedentemente attribuito, trova applicazione la clausola di salvaguardia economica.
2. La tutela prevista dal presente articolo è finalizzata a garantire una graduale attenuazione degli effetti economici derivanti dalla modifica dell'incarico dirigenziale, nel rispetto dei principi di equilibrio finanziario e sostenibilità del Fondo.
3. La clausola di salvaguardia non costituisce mantenimento permanente del precedente trattamento economico, ma rappresenta una misura temporanea di accompagnamento collegata ai processi organizzativi dell'Amministrazione.

Art. 26

Determinazione del differenziale di retribuzione di posizione

1. Ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia, il differenziale di retribuzione di posizione è determinato quale differenza tra:
 - a) il valore economico della retribuzione di posizione attribuita al dirigente nell'incarico precedente;
 - b) il valore economico della retribuzione di posizione collegata al nuovo incarico conferito.
2. Le Parti stabiliscono, ai sensi dell'articolo 31 del CCNL, che il differenziale riconoscibile è determinato nella misura del **90% della differenza economica risultante**.
3. Il riconoscimento del differenziale avviene nei limiti e secondo la durata prevista dalla disciplina contrattuale nazionale, con progressiva riduzione secondo le modalità stabilite dal CCNL vigente.
4. La misura individuata dalle Parti tiene conto della necessità di assicurare una adeguata tutela del dirigente interessato, contemperandola con l'esigenza di garantire la sostenibilità finanziaria del Fondo.

Art. 27

Modalità di finanziamento della clausola di salvaguardia

1. Gli oneri derivanti dall'applicazione della clausola di salvaguardia sono posti a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.
2. Ai fini della copertura finanziaria si utilizzano prioritariamente:
 - a) le risorse rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno determinato la riduzione della posizione dirigenziale;
 - b) le eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento;
 - c) le ulteriori disponibilità del Fondo compatibili con la normativa vigente.
3. L'Amministrazione verifica annualmente la disponibilità delle risorse necessarie all'applicazione della clausola di salvaguardia.
4. L'applicazione del presente istituto non può determinare il superamento delle risorse complessivamente disponibili nel Fondo né il mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Art. 28

Incapienza del Fondo

1. Qualora le risorse disponibili nel Fondo non risultino sufficienti a garantire integralmente la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della clausola di salvaguardia, si procede secondo le modalità previste dal CCNL e dalla normativa vigente.
2. In presenza di incapienza, le Parti stabiliscono che l'eventuale riduzione della quota destinata alla retribuzione di risultato costituisce criterio residuale di copertura, nel rispetto dei principi di equilibrio e proporzionalità.
3. Resta ferma la necessità di assicurare prioritariamente il finanziamento della retribuzione di posizione relativa agli incarichi dirigenziali in essere.

Art. 29

Esclusioni dall'applicazione della clausola di salvaguardia

1. La clausola di salvaguardia non trova applicazione nei casi in cui la modifica dell'incarico dirigenziale derivi da:
 - a) provvedimenti adottati per responsabilità dirigenziale;
 - b) valutazione negativa della prestazione;
 - c) procedimento disciplinare;
 - d) richiesta volontaria del dirigente;
 - e) altre ipotesi espressamente escluse dalla disciplina contrattuale nazionale.
2. Restano ferme le condizioni e i presupposti stabiliti dall'articolo 31 del CCNL vigente.

TITOLO VII

FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 30

Principi generali in materia di formazione dirigenziale

1. L'Amministrazione riconosce la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza quali strumenti fondamentali per il miglioramento della capacità

amministrativa, dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi alla collettività.

2. Le attività formative sono programmate in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con il Piano della Formazione e con le esigenze di sviluppo delle competenze manageriali.
3. La formazione costituisce elemento di supporto all'esercizio della funzione dirigenziale e contribuisce al rafforzamento delle capacità di programmazione, coordinamento, gestione delle risorse e innovazione dei processi amministrativi.

Art. 31

Ambiti prioritari di formazione

1. Nell'ambito della programmazione annuale della formazione, l'Ente individua prioritariamente percorsi riguardanti:
 - a) leadership e capacità manageriali;
 - b) organizzazione e gestione del personale;
 - c) digitalizzazione della pubblica amministrazione e innovazione tecnologica;
 - d) gestione dei procedimenti amministrativi;
 - e) contratti pubblici e gestione delle risorse finanziarie;
 - f) prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - g) protezione dei dati personali;
 - h) controllo di gestione e misurazione della performance;
 - i) sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.
2. La formazione può essere realizzata attraverso corsi, seminari, comunità professionali, attività di affiancamento e altre modalità coerenti con gli obiettivi formativi.

Art. 32

Valorizzazione delle competenze e innovazione

1. L'Amministrazione favorisce lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata al miglioramento continuo, alla semplificazione amministrativa e alla diffusione di modelli gestionali innovativi.

2. La partecipazione dei dirigenti a progetti di innovazione, razionalizzazione dei processi e miglioramento della qualità dei servizi può costituire elemento di valutazione nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

TITOLO VIII

PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Art. 33

Principi generali

1. L'Ente garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità, non discriminazione e valorizzazione delle professionalità, promuovendo condizioni organizzative idonee a favorire un ambiente di lavoro inclusivo.
2. Le politiche di gestione della dirigenza sono orientate alla valorizzazione delle competenze, alla responsabilizzazione individuale e alla diffusione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto delle persone.

Art. 34

Benessere organizzativo

1. L'Amministrazione promuove iniziative finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo e alla prevenzione delle situazioni di disagio lavorativo.
2. A tal fine possono essere realizzate:
 - a) attività di monitoraggio del clima organizzativo;
 - b) interventi di miglioramento dei processi interni;
 - c) azioni volte a favorire la collaborazione e la comunicazione organizzativa;
 - d) iniziative di prevenzione dei rischi psicosociali.
3. Le attività sono realizzate nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e sulla protezione dei dati personali.

Art. 35

Misure di conciliazione e flessibilità organizzativa

1. L'Ente favorisce, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali, l'utilizzo degli strumenti di flessibilità previsti dalla normativa e dal CCNL, al fine di promuovere un equilibrato rapporto tra vita professionale e vita personale.
2. Il lavoro agile e gli altri strumenti di flessibilità sono applicati secondo la disciplina normativa vigente, gli indirizzi organizzativi dell'Ente e i regolamenti adottati.

TITOLO IX

TRASPARENZA, MONITORAGGIO E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 36

Obblighi di trasparenza

1. L'Amministrazione assicura la pubblicazione degli atti relativi alla contrattazione integrativa secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa.
2. Sono pubblicati, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge:
 - a) il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
 - b) la relazione illustrativa;
 - c) la relazione tecnico-finanziaria;
 - e) gli ulteriori documenti previsti dalla normativa.

Art. 37

Disposizioni finali

1. Il presente CCDI entra in vigore dalla data della sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza stabilita dalle Parti nel rispetto della normativa vigente.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto sostituiscono ogni precedente disciplina integrativa incompatibile con la nuova regolamentazione.

3. Per quanto non previsto dal presente accordo si applicano le disposizioni del CCNL Area Funzioni Locali vigente e della normativa in materia di pubblico impiego.
4. Eventuali modifiche al presente contratto potranno essere introdotte esclusivamente mediante successivi accordi sottoscritti secondo le procedure previste dalla normativa vigente.