



Comune di Pietra Ligure

PROVINCIA DI SAVONA



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2026-2028 E PARTE ECONOMICA 2026 DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI PIETRA LIGURE.

L'anno 2026 il giorno 17 del mese di settembre

TRA

per la Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Sandra Perego – Vice Segretario Comunale

E

per la Delegazione trattante di parte sindacale

DIREL LIGURIA – Vincenzo Gareri

CISL FP – Vincenzo Vassallo

UIL FPL – Francesco Bertolo

Richiamato il verbale del 28.07.2026, con il quale è stata sottoscritta la preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa 2026-2028 e parte economica 2026;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 15.09.2026, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa 2026-2028 e parte economica 2026;

Vista la medesima deliberazione, con la quale è stato altresì autorizzato il Vicesegretario Comunale, che agisce, nelle more del procedimento finalizzato alla nomina del nuovo Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla suddetta sottoscrizione;

Ciò premesso le due delegazioni come sopra individuate procedono alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa 2026-2028 e parte economica 2026 che vengono allegati al presente verbale.

per la Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Sandra Perego – Vice Segretario Comunale

per la Delegazione trattante di parte sindacale

DIREL LIGURIA – Vincenzo Gareri

CISL FP – Vincenzo Vassallo

UIL FPL – Francesco Bertolo

Dirigente: *Dott.ssa Sandra Perego*

Responsabile del Settore: *Dott. Alfredo VALAZZA*

Incaricato del procedimento: *Dott.ssa Valeria Cammarata*

P.I. 00332440098
Sito internet: www.comunepietraligure.it
e-mail: segreteria@comunepietraligure.it
Tel: 019 / 629311

Piazza Martiri della Libertà, 30
17027 – PIETRA LIGURE (SV)
Orario Ufficio: *dal lunedì al venerdì*
dalle ore 10.00 alle 13.00

COMUNE DI PIETRA LIGURE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2026-2028 DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI PIETRA LIGURE

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.21 del CCNL del 23.02.2026.
2. Esso si applica a tutto il personale dirigente in servizio presso il Comune di Pietra Ligure, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro instaurato con l'Ente (compreso il personale dirigenziale comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o assente per assunzione di incarico presso un altro ente).
2. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salva diversa prescrizione definita in specifici articoli.
3. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. Le parti si riservano, tuttavia, di riaprire il confronto per il suo rinnovo in caso di innovazioni negli accordi nazionali o in caso di modifiche alla disciplina normativa riferita all'Area della Dirigenza.
4. Ai sensi dell'art.21, comma 1, lett. a), la composizione e l'utilizzo delle risorse economiche di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, vengono negoziati con cadenza annuale.

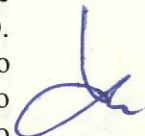
Art. 2

Interpretazione autentica del CCDI

1. In caso di controversie relative all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

Art. 3

Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 21, comma 1, lett. a)

1. Secondo le previsioni contrattuali, annualmente viene costituito il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente. Alla retribuzione di risultato non può comunque essere destinata una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come indicato al comma 5, dell'art. 57, del CCNL del 17.12.2020.
 2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, annualmente o nell'arco temporale di un triennio, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma, può essere variata in aumento in sede di negoziazione annuale ovvero triennale.
 3. Le parti concordano che le somme non utilizzate per il finanziamento della indennità di posizione siano integralmente destinate alla retribuzione del risultato.
- 
- 
- 

4. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 4

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è determinato sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ognuno di essi al termine del processo annuale di valutazione condotto sulla scorta della metodologia adottata dall'Amministrazione. La quota individuale di retribuzione di risultato verrà erogata secondo i seguenti criteri:

Punteggio ottenuto	Fino a 70	Da 70,01 a 79,99	Da 80 a 94,99	Da 95 a 100
Percentuale attribuzione indennità risultato	0,00	60%	Proporzionale	100%

3. Eventuali resti saranno redistribuiti ai dirigenti con punteggio tra 95 e 100 in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente percepita.
4. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente.
5. Le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 13, commi 2, 3 e 4 del CCNL del 23.02.2026, in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.
6. La liquidazione della retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione dei dirigenti, viene di norma effettuata in concomitanza con il pagamento della performance a tutto il personale dell'Ente.

Art. 5

Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. c)

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, e secondo a quanto previsto all'art. 40 comma 1 del CCNL del 16.07.2024, un importo che, con il presente viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.
3. 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. Nel caso di affidamento di specifici incarichi (a titolo esemplificativo RPCT, RTD o DPO) la percentuale di integrazione della retribuzione di risultato viene fissata nella misura del 10%

5. Ai sensi dell'art. 64 del CCNL del 16.07.2024, per lo svolgimento di incarichi con cui 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 determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. Il suddetto compenso è rapportato ai giorni di effettiva sostituzione e viene erogato in base alle risultanze della valutazione validata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 6

Welfare integrativo (art.21, comma 1, lett. d)

1. L'art. 15 del CCNL del 23.02.2026 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere individuate misure di welfare integrativo e le complessive risorse ad esse destinate. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo potranno essere sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nel limite massimo 2,5%.

Art. 7

Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 21, c 1, lett. e)

1. Fermo restando il principio di onnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Le parti concordano che, qualora se ne ravvisi la necessità, la fattispecie sarà oggetto di un accordo integrativo che preveda un sistema di progressività del compenso percepito dal dirigente interessato con incidenza percentuale calante.

Art. 8

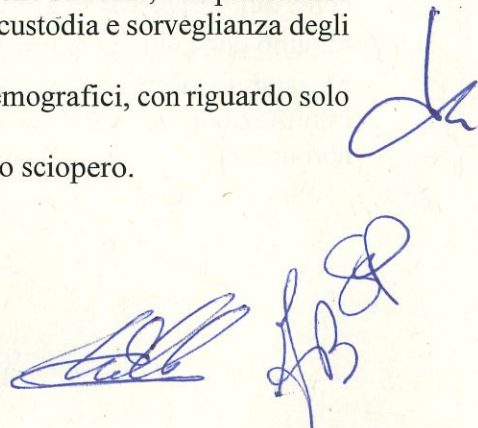
Diritto di sciopero (art. 21, comma 1, lett. f)

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- dirigente responsabile della protezione civile e del servizio manutenzione stradale, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica nonché di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti e alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- dirigente della Segreteria Generale e Affari istituzionali e dei Servizi Demografici, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;

3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.



Art. 9

Clausola di salvaguardia (art. 21, comma 1, lett. g)

1. L'art. 31, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 prevede che, 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 incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo 31.
2. Il differenziale di cui al comma precedente è individuato nella percentuale del 80% per il primo anno. Per gli anni successivi troveranno applicazione le previsioni di cui al comma 3 del sopra richiamato articolo 31.
3. Ai sensi comma 6, dell'art. 31 citato, la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 10

Personale in distacco sindacale (art.21, comma 1, lett. i)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone di quanto previsto dall'art.25 del CCNL 23.02.2026
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La percentuale dell'elemento di garanzia è fissata nella misura del 60 % la quota in parola viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. La presente disciplina si applica a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 11

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 21, comma 1, lett. l)

1. Le parti concordano su quanto segue:
 - a) tenuto conto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti, inclusa la messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dirigenti che saranno parte attiva del processo.
 - b) saranno destinate apposite risorse alla prevenzione al fine di consentire il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici e la partecipazione a corsi di aggiornamento normativo.

Art. 12
Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche
(art.21 comma 1 lett. m)

Il personale con qualifica dirigenziale è compreso nell'ambito dei destinatari dell'incentivo di cui all'art. 45 del Codice degli appalti per la cui disciplina dei criteri e graduazione dei coefficienti di ripartizione si fa espresso rinvio a quanto previsto dal Regolamento comunale in materia.

Nel caso in cui il dirigente della struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro", sia compreso fra i soggetti assegnatari di attività incentivabili, partecipa all'erogazione degli incentivi tenuto conto delle sotto riportate previsioni regolamentari:

- a. L'individuazione del dirigente di cui sopra e l'assegnazione allo stesso delle attività incentivabili è soggetto al controllo successivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147 – bis TUEL
- b. L'accertamento e l'attestazione delle specifiche attività tecniche svolte dal dirigente ai fini della corresponsione dell'incentivo sono effettuati da diverso dirigente individuato appositamente dall'Ente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi tenuto conto delle schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
- c. La liquidazione del compenso al dirigente è effettuata dal diverso dirigente appositamente individuato dall'Ente.
- d. L'incentivo viene corrisposto al personale con qualifica dirigenziale in deroga al regime di onnicomprensività di cui all'art. 24 comma 3 del Dlgs n. 165/2001 e alle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti del personale in regime di diritto pubblico.
- e. In applicazione a quanto previsto dall'art.21 comma 1 lett. e in relazione alla correlazione tra i compensi di cui sopra e la retribuzione di risultato le parti concordano quanto segue:

Se i compensi percepiti eguagliano o superano lo stipendio annuo del dipendente (comprensivo dell'indennità di posizione), il risultato non viene erogato, mentre nelle altre casistiche la correlazione tra tali compensi e l'indennità di risultato viene definita secondo il seguente schema.

Importo incentivo	Percentuale riduzione indennità risultato
Fino a Euro 20.000,00	Nessuna riduzione
Da Euro 20.001,00 a 40.000,00 a Euro	15,00%
Da Euro 40.001,00 in poi	30,00%

Art. 13
Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile
(art.21 comma 1 lett. n)

1. La disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto è contenuta nel relativo regolamento dedicato.



2. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto fanno riferimento al personale che si trovi nelle seguenti situazioni, in ordine di rilevanza:

a. Personale in situazione di disabilità psico-fisica ovvero in particolare situazione patologica, anche transitoria, rispetto alla quale la durata della permanenza in ambiente di lavoro derivante dalla prestazione lavorativa ordinaria o il raggiungimento della sede di lavoro espone maggiormente a rischio di aggravamenti o ricadute (c.d. lavoratori fragili)

b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

c. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido,

e. Personale con più di 60 anni di età, nell'ambito delle politiche di age management

f. Personale che risiede in una comune diverso da quello della sede lavorativa.

In caso di allerta meteo rossa o arancione che interessi il territorio comunale o il comune di residenza è comunque autorizzata l'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Verifica attuazione CCDI

1. Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente CCDI, mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Art. 13

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

2. Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

COMUNE DI PIETRA LIGURE

COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER IL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2026

Soggette a limite
ex art. 23, comma
2, D.Lgs. n.
75/2017

COSTITUZIONE RISORSE

CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera a, importo consolidato annuale risorse certe e stabili anno 2020	€ 120.689,79	
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera a, importo art. 56, c. 1, 1,53% M.S. 2015	€ 3.153,74	no
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lettera b, risorse previste da disposizioni di legge	€ 10.000,00	no
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera c, RIA personale cessato anno precedente	-	
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera c, ratei RIA personale cessato anno precedente	-	
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera d, somme principio di onnicomprensività art. 60	-	
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2 lettera e, risorse stanziare per scelte organizzative e gestionali	€ 42.190,08	
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 1, incremento 2,01% monte salari 2018 relativo ai dirigenti	€ 3.317,34	no
CCNL 23.02.2026 art. 24, c. 1 incremento 3,05% monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti	€ 5.199,91	no
		no
RISORSE VARIABILI:		
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 3, incremento 0,22% M.S. 2018 anno 2025	€ 363,09	no
CCNL 23.02.2026 art. 24, c. 2 incremento 0,22% monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti	€ 375,08	no
CCNL 23.02.2026 art. 24, c. 2 incremento 0,22% monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti -2025	€ 375,08	no
TOTALE COMPLESSIVO	€ 185.664,11	
decurtazione consolidata 2015	-€ 20.118,99	
TOTALE	€ 165.545,12	
Totale voci non rilevanti ai fini della verifica del limite 2016	€ 22.784,24	
Totale risorse soggette alla verifica del limite	€ 142.760,88	
Limite 2016 di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€ 100.570,80	
Variazione del limite 2016 in aumento ex art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019	€ 50.285,40	
Nuovo limite di spesa salario accessorio della dirigenza	€ 150.856,20	
UTILIZZO RISORSE		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 122.205,93	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 57, comma 3, min 15,00%)	€ 43.339,19	
TOTALE COMPLESSIVO	€ 165.545,12	