

REGIONE



CALABRIA

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Parte Normativa 2024-2026

Criteri Di Riparto Delle Risorse Anno 2024



Sottoscritto il 11/12/2024

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure
- Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 L'informazione
- Art.4 Il confronto
- Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 6 La contrattazione integrativa decentrata

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

- Art. 7 Orario di lavoro
- Art. 8 Periodo di prova
- Art. 9 Lavoro agile
- Art. 10 Patrocinio legale
- Art. 11 Coperture assicurative
- Art. 12 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art. 13 Diritto alle ferie
- Art. 14 Personale esonerato dallo sciopero
- Art. 15 Diritto all'incarico dirigenziale
- Art. 16 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 17 Effetti dei nuovi trattamenti economici
- Art. 18 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 19 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 20 Ripartizione del fondo
- Art. 21 Retribuzione di risultato
- Art. 22 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato
- Art. 23 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici
- Art. 24 Clausola di salvaguardia
- Art. 25 Personale in distacco sindacale

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 26 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE - Parte Normativa 2024-2026. Criteri Di Riparto Delle Risorse Anno 2024

VISTI:

- La deliberazione n. 252 del 27 maggio 2024, recante ad oggetto *“Atto di indirizzo al presidente della delegazione trattante di Parte pubblica – Contrattazione integrativa decentrata anno 2024, Area del Comparto ed Area della Dirigenza”*;
- Il Decreto n. 15415 del 4 novembre 2024, recante ad oggetto: *“Ccnl 2019-2021 Del Personale Dell'area Delle Funzioni Locali - Costituzione fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione ed a quelle di risultato dei Dirigenti Regionali per l'anno 2024”*;
- La pec del 3 dicembre 2024, con la quale il Presidente della delegazione trattante ha convocato le Organizzazioni sindacali per l'avvio delle trattative relative alla sottoscrizione del CIDA DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE - Parte Normativa 2024-2026. Criteri Di Riparto Delle Risorse Anno 2024;

Le parti stipulano quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art.1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto integrativo decentrato aziendale, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16 luglio 2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. Il presente contratto integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CIDA, salvo il caso in cui intervengano:
 - Nuove norme di legge;
 - Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
 - L'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
4. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. A norma dell'art. 3 del CCNL 2019-2021, il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione regionale e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

Sottoscritto il 11/12/2024

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:
 - Si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione regionale a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - Si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - Si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma dell'amministrazione;
 - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - Si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione regionale si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) Partecipazione;
 - b) Contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'amministrazione, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - Informazione;
 - Confronto;
 - Organismi paritetici di partecipazione.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2019-21.
7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Art. 3

L'informazione

1. A norma dell'art. 4 del CCNL 2019- 2021, l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dall'amministrazione ai soggetti sindacali di cui art. 7, comma 2 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Art. 4

Il confronto

1. A norma dell'art. 5 del CCNL 2019- 2021, il confronto, è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. A norma dell'art. 6 CCNL 2019-2021, l'organismo paritetico per l'innovazione realizza una tipologia relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

Art. 6

La contrattazione integrativa decentrata

1. A norma dell'art.7 del CCNL 2019-2021 la contrattazione collettiva integrativa si svolge ad un unico livello presso l'amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2 e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo articolo.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021;
 - 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. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del CCNL 2019-2021, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento. 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.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art 35 del CCNL 2019-2021, e precisamente:
 - a) 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 CCNL 2019-2021 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 CCNL 2019-2021 (Incarichi ad interim) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 2019- 2021;

- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 CCNL 2019-2021, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
 - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del presente CCNL;
 - j) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
6. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 CCNL 2019-21 sono quelle di cui al comma 5, lett. f) ed l).
7. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 CCNL 2019-21, sono quelle di cui al comma 5 lett.a) b) c) d) e), g), h), i).

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 7

Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

Art. 8

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.
2. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il personale si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL 2019-21.

Art. 9
Lavoro agile

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019/2021, il lavoro agile è la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa finalizzata a promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Art. 10
Patrocinio legale

1. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 del 16 luglio 2024, 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, del dirigente amministrativo tecnico e professionale e del segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono 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. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, il dirigente amministrativo tecnico e professionale e il segretario, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.
3. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. Le amministrazioni possono concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.
4. Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
5. L'amministrazione dovrà esigere dal dirigente, dal dirigente amministrativo tecnico e professionale o il segretario eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati

per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

Art. 11

Coperture assicurative

1. L'amministrazione regionale stipula apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Art. 12

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Amministrazione regionale assume 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 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 2016-18 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua dell' 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, nonché le seguenti ulteriori risorse risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.
3. I congedi per la formazione dei dirigenti disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono sempre concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Art.13

Diritto alle ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
2. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente.
3. Nel caso in cui l'Amministrazione regionale verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale.
4. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
5. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni

applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL del 17.12.2020 e dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea UE.C. 218/2022 del 18 gennaio 2024.

Art. 14

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - a) Dirigenti della Direzione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - b) Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
 - c) Dirigenti responsabili della Tutela della Salute, per le attività strettamente collegate al funzionamento dei servizi essenziali per le necessità di cura dei cittadini in caso di emergenze sanitarie;
 - d) Dirigenti responsabili delle strutture espressamente preposte agli adempimenti elettorali, limitatamente agli stessi adempimenti;
 - e) Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 15

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, per le cui modalità si rinvia alla disciplina vigente presso l'Amministrazione regionale.

Art. 16

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai Dirigenti di Settore 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 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Il valore medio pro capite di cui al comma 1, si ricava suddividendo l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero dei Dirigenti di Settore in servizio nell'anno di riferimento.
3. La quota dei Dirigenti destinatari della maggiorazione della retribuzione di risultato viene individuata nella misura del 20% dei Dirigenti di Settore in servizio presso l'Ente nell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di 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 pari merito vengono considerati i seguenti fattori di precedenza, in ordine di priorità:
 - Non aver ricevuto la maggiorazione nell'anno precedente;
 - La migliore valutazione nei due anni precedenti;

TITOLO III- DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 17

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 37 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (Incremento trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.

Art. 18

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stata novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:
 - a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'Art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, ivi comprese quelle di cui all'Art.56 del medesimo CCNL e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. 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.
4. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 3, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art. 19

Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2020, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui al citato art. 57, sono incrementate degli importi percentuali indicati al comma 1 dell'art. 39 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, da calcolarsi sul monte salari anno 2018. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37 commi 4 e 5 del CCNL 2019-2021, per la parte residuale sono destinate alla retribuzione di risultato.

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 20
Ripartizione del fondo

1. Per l'esercizio finanziario 2024 il fondo, determinato dall'amministrazione con decreto n. 15415 del 04/11/2024 in euro 8.268.559,21 comprensivo dell'importo di Euro 52.951,56, quali risorse Una Tantum ai sensi dell'art. 39 comma 3 CCNL 16/07/2024 corrispondenti allo 0,22% per le annualità 2022 e 2023, destinate a retribuzione di risultato.

Pertanto L'importo residuo delle risorse stabili di Euro 8.215.607,65 viene così ripartito:

- La somma di euro 4.682.895,76 pari al 57,00% del Fondo risorse stabili del totale, viene destinata alla retribuzione di posizione;
- La somma di euro 3.532.711,89 pari al 43% del Fondo risorse stabili, al quale si aggiunge l'importo Una Tantum di Euro 52.951,56 ai sensi dell'art. 39 comma 3 CCNL 16/07/2024 corrispondenti allo 0,22% per le annualità 2022 e 2023 viene destinata alla retribuzione di risultato.

Art. 21
Retribuzione di risultato

1. Al personale dirigenziale in servizio presso l'Amministrazione regionale è corrisposta per l'anno 2024 e nel limite della capienza del fondo, un'indennità di risultato non inferiore al 30% della retribuzione complessiva del Dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività, previa valutazione degli obiettivi raggiunti, nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 22
Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

1. L'art. 35 CCNL Funzioni Locali 2019-2021 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CIDA, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato, all'esito della valutazione:
punteggio compreso tra 91 e 100 = 100% della retribuzione di risultato
punteggio compreso tra 81 e 90 = 80 % della retribuzione di risultato
punteggio compreso tra 61 e 80 = 60 % della retribuzione di risultato
punteggio inferiore al 60 nessuna retribuzione di risultato.
I punteggi vanno arrotondati per difetto qualora i decimali siano compresi tra 01 e 49 e per eccesso qualora siano compresi tra 50 e 99.

Art. 23
Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare 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 Funzioni Locali 2019-2021, un importo che, con il presente CIDA, 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. Per lo svolgimento di incarichi di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Responsabile della transizione digitale (RTD) e di Data Protection Officer (DPO) è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'Art. 35 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, un importo che, con il presente CIDA, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato.
3. Nell'ipotesi di conferimento di più incarichi ad interim o di incarico ad interim e di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Responsabile della transizione digitale (RTD) e di Data Protection Officer (DPO), la percentuale aggiuntiva di cui ai commi precedenti è conferita solo per un incarico e deve essere quantificata sulla base della retribuzione più alta.

Art. 24

Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 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.
2. Il differenziale di cui al comma 1 del presente articolo, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.
3. Ai sensi del comma 6 dell'art. 31 CCNL Funzioni Locali 2016-2018 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. 25

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art. 44 del CCNL F.L. 2019-2021:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCDI viene fissato in una percentuale pari 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 Funzioni Locali 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL 2019- 2021, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1 è applicata al valore medio nell'anno 2018

delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 non si applica.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CIDA sostituisce il precedente, per tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.
2. Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Marina Petrolo
Avv. Roberta Cardamone
Dott. Luciano Rossi

PRESIDENTE f.to Marina Petrolo
COMPONENTE f.to Roberta Cardamone
COMPONENTE f.to Luciano Rossi

E

Le Organizzazioni sindacali regionali

UIL FPL
DIRER/FEDIRETS
CISL FP
DIREL

f.to Pietro Cerchiara
f.to Alfredo Pellicanò
f.to Roberto Cosentino
f.to Cosimo Carmelo Caridi