



PROVINCIA DI BENEVENTO

PREINTESA

CCDI DIRIGENZA 2023

secondo i criteri stabiliti dal CCNL 2016/2018e s.m.i.

Il giorno 22 del mese di DICEMBRE dell'anno 2023, alle ore 16.45, presso la sede della Provincia di Benevento, a seguito di n. 3 convocazione

1. prot. 0029513 di data 30-11-2023 per l'11.12.2023 ore 11.00 per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1) Fondo indennità di posizione e risultato della dirigenza della Provincia di Benevento anno 2023 e contrattazione integrativa ai fini della stipula della preintesa economica per l'anno 2023;

2) Varie ed eventuali.

andata deserta presente solo la DIREL

2. prot. 0030315 di data 11-12-2023 per il 15.12.2023 ore 11.00 per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1) Fondo indennità di posizione e risultato della dirigenza della Provincia di Benevento anno 2023 e contrattazione integrativa ai fini della stipula della preintesa economica per l'anno 2023;

2) Varie ed eventuali.

andata deserta presente solo la DIREL

3. prot. 031081 di data 16-12-2023 per il 22.12.2023 ore 15.30 per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1) Fondo indennità di posizione e risultato della dirigenza della Provincia di Benevento anno 2023 e contrattazione integrativa ai fini della stipula della preintesa economica per l'anno 2023;

2) Varie ed eventuali.

1

per la definizione della preintesa di contratto collettivo integrativo giuridico 2023/2025 e per l'annualità economica 2023 del personale dirigente della Provincia di Benevento, ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

a) Delegazione di parte pubblica:

- ❖ Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa Dovetto PRESENTI
- ❖ Componente: Dirigente Settore Amm.vo-Finanz. Avv. Nicola Boccalone PRESENTI
- ❖ Componente: Dirigente Settore Tecnico Arch. Giancarlo Corsano PRESENTI

b) Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- ❖ FP CGIL: ASSENTE
- ❖ CISL FP: ASSENTE
- ❖ UIL FPL: ASSENTE
- ❖ DIREL PRES. MARIA CRISTINA PUGGIARO / RISA
ING. MINICOTU SALVATORE

Ricordato che una norma analoga all'art. 43, comma 3, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 non è prevista dal legislatore né dai contratti collettivi per la contrattazione integrativa e, pertanto, in sede locale, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative e del fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse (orientamento applicativo ARAN n. RS37 e successivo AII_112).

Visto il D.lgs. 18/8/2000 n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", con particolare riferimento all'art. 89, che demanda agli statuti e regolamenti dei singoli enti l'organizzazione degli uffici e dei servizi in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione;

Visti in particolare:

- le disposizioni di cui all'art. 2 c. 1 del D.lgs. n. 165/2001 in materia di potestà riconosciute in capo alle amministrazioni pubbliche di definizione, mediante atti organizzativi, delle linee fondamentali di organizzazione degli uffici, e di individuazione degli uffici di maggiore rilevanza, nonché gli articoli 15 e seguenti, relativi ai contenuti delle funzioni dirigenziali;
- la delibera C.P. n. 19 del 29.06.2023 con la quale è stata approvato il DUP 2023/2025;
- la delibera C.P. n. 20 del 29.06.2023, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- i contenuti dei previgenti C.C.N.L. della dirigenza del comparto Autonomie locali, ed in particolare degli artt. 26, 27 e 28 del contratto del 23/12/99, concernenti la struttura della retribuzione accessoria dei dirigenti, le relative modalità di finanziamento, e la costituzione dell'apposito fondo destinato alla corresponsione delle indennità di posizione e di risultato;

led

2

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

- i contenuti del CCNL del personale dell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, definitivamente sottoscritto in data 17/12/2020, che all'art. 62 espressamente conferma la validità del comma 1 e 5 dell'art. 27 del citato C.C.N.L. 23/12/1999;

Considerato in particolare che l'art. 27, 1° comma, del CCNL del 1999 dell'area della dirigenza prevede che *“gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne”*, e che tale retribuzione è definita per ciascuna funzione dirigenziale nei limiti delle disponibilità del fondo a ciò costituito, entro determinati valori annui lordi massimi definiti dai contratti di lavoro (attualmente pari ad € 45.512,37 ai sensi del comma 6° dell'art. 54 del nuovo CCNL 17/12/2020);

Considerato che questa provincia ha approvato l'ultima metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali con delibera G.P. n. 454/2004 applicata in occasione della configurazione degli assetti dirigenziali a seguito delle modifiche macrostrutturali intervenute in quegli anni;

Dato atto che il SMiVaP approvato con Del. commissariale n. 30 del 10.03.2014 prevede anche per i dirigenti che la retribuzione di risultato sia attribuita con Decreto Presidenziale entro il 30.04 dell'anno successivo, tenuto conto della relazione dell'OIV in ordine alla positiva verifica dei risultati di gestione conseguiti sulla base delle risorse assegnate.

Rilevato che:

- in attuazione della legge 56/2014 e della legge 190/2014, con deliberazione presidenziale n. 49 del 17.03.2015 e successive modifiche ed integrazioni è stata rideterminata la consistenza finanziaria della Dotazione Organica dell'Ente nella misura pari al 50% della spesa del personale a tempo indeterminato in servizio alla data dell'8.04.2014;
- con deliberazione presidenziale n. 290 del 02.08.2018, così come definitivamente approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 28 del 07.09.2018, la Provincia di Benevento ha approvato il Piano di riassetto organizzativo di cui all'art. 1, comma 844 della L. 205/2017;
- la spesa complessiva del personale, relativa all'approvazione del citato piano di riassetto organizzativo, è pari ad € 4.916.483,66= e risulta contenuta nell'importo di € 4.919.432,78=, corrispondente al 50% della spesa di personale alla data dell'8.04.2014;
- l'elaborazione del suddetto piano di riassetto, partendo da un'analisi dell'assetto organizzativo della Provincia, ha consentito di evidenziare relativamente alle funzioni fondamentali, la carenza del personale sia in termini numerici, che di professionalità necessarie allo svolgimento delle attività proprie;

Vista la deliberazione Presidenziale

- n. 101 del 17/05/2019
- n. 230 del 30.09.2020
- n. 288 del 17.12.2020
- n. 165 del 01.07.2021
- n. 3 del 03.01.2023

h

- n. 94 del 06.04.2023
- la n. 122 del 09.05.2023

con le quali sono stati approvati nuovi assetti organizzativi dell'Ente fino ad oggi;

Atteso che,

- prima delle suddette deliberazioni, e precisamente **alla data dell'ultima contrattazione decentrata per le funzioni dirigenziali e dell'ultimo fondo approvato relativo alla dirigenza**, contenuto nel CCDI siglato in data 26.09.2007, per le annualità dal 2002 al 2005, di cui alla GP n. 580 del 10.09.2007, la struttura della Provincia di Benevento era quella risultante dalla G.P. n. 619 del 10/12/2003 ed era costituita da n. 10 settori (raggruppati in due macroaree AMMINISTRATIVA E TECNICA)
- Dalla deliberazione della Giunta Provinciale sopra richiamata contenente il sistema di pesatura della posizione dirigenziale sono state stanziare le risorse per indennità di posizione e risultato come segue:

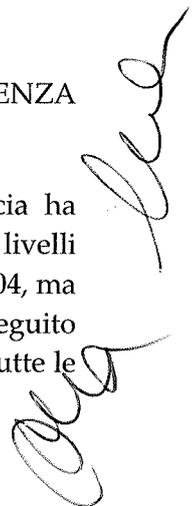
- ❖ per la retribuzione di posizione € 155.454,00
- ❖ per la retribuzione di risultato € 38.864,00

e sono state compilate le schede di pesatura delle posizioni dirigenziali dei **10 settori** che costituivano l'ossatura della Provincia

- da allora:
 - non è mai stato più approvato un fondo per la dirigenza
 - non è mai stata convocata una delegazione trattante per la dirigenza
 - non è mai stato aggiornato l'importo delle indennità di posizione e risultato in base ai contratti succedutisi nel tempo ed in particolare:
 - ❖ CCNL 2002/2005 PARTE GIURIDICA E CCNL 2002/2003 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
 - ❖ CCNL 2004/2005 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
 - ❖ CCNL 2006/2009 PARTE NORMATIVA E CCNL 2006/2007 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
 - ❖ CCNL 2008/2009 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
 - ❖ CCNL 2016/2018 PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
- In occasione delle approvazioni ed entrate in vigore dei suddetti contratti la provincia ha semplicemente provveduto all'adeguamento automatico della retribuzione fissa e dei livelli retributivi della indennità di posizione, come da graduazione della DGP n. 454 del 30.07.2004, ma livellando tutti i settori sull'importo del livello più basso, ovverosia € 28.405,13 che a seguito degli aggiornamenti contrattuali automatici è attualmente attestato su **euro 32.943,17** per tutte le



4



posizioni dirigenziali della provincia e richiamato in ogni contratto di assunzione della dirigenza fino ad oggi;

atteso pure che

- ❖ che in data 15.11.2023 con NOTA numero di protocollo 27984 la ditta incaricata DATA LINE CAMPANIA srl ha provveduto ad effettuare 16 anni di ricostruzione di fondi della dirigenza presso la Provincia di Benevento, sulla base dei succedutisi CCNL di comparto dall'anno 2006 (ultimo fondo approvato dalla Provincia di Benevento) e fino all'anno 2022;
- ❖ che il servizio gestione giuridica del personale, sulla base della effettuata ricostruzione ha provveduto, secondo le regole previste dall'ultimo CCNL del comparto dirigenziale 2016/2018 stipulato in data 16.12.2020, a formare il fondo per la dirigenza anno 2023;

Atteso che

- Con delibera del Presidente della provincia n. 340 del 04.12.2023 con la quale, tra l'altro, si approvava il nuovo fondo PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO della dirigenza annualità 2023, come risulta dall'allegato SUB 4 alla deliberazione e relativi allegati:
 - ❖ 1 – calcolo limite art. 33 DL 34-2023
 - ❖ 2 – RIEPILOGO PESATURE 2023 - 1° E 2° SEMESTRE (come da allegato sub 2 e 3)
 - ❖ 3 – determinazione fondo 2023 - C.c.n.l. 17.12/2020, art. 56 - 57
 - ❖ 4 – RIEPILOGO FONDO 2023

che teneva conto.

- in assenza di regolamentazione della pesatura delle posizioni dirigenziali, della attribuzione delle indennità (di posizione e di risultato) nella misura minima prevista dal CCNL 2020 delle indennità della dirigenza per il periodo dal 01.01.2023 al 30.06.2023;
- per le indennità di posizione e risultato della dirigenza, a far data dal 01.07.2023 e fino al 31.12.2023, della nuova struttura approvata con DP 94/2023 - entrata in vigore in data 01.07.2023 - del nuovo disciplinare per la graduazione delle posizioni dirigenziali di cui alla DP n. 244 del 15.09.2023, nonché della pesatura effettuata dall'OIV e di cui alle schede di valutazione allegate al verbale n. 1/2023 agli atti;
- con la stessa deliberazione si approvavano le seguenti direttive alla Delegazione Trattante annualità 2023:
 - a. nel rispetto dell'art. 57 è stata individuata la percentuale da destinare alla retribuzione di risultato nel 15% del fondo complessivo dell'indennità quale minimo previsto ai sensi dell'art. 57 comma 3 CCNL dirigenza 17.12.2020
 - b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 2020 sono contenuti nell'allegato 1 all'attuale SMiVaP della Provincia di Benevento approvato con *Deliberazione del Commissario Straordinario*

lll

5



n. 30 del 10 marzo 2014 (adottata con i poteri della Giunta Provinciale ex art. 48 D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267) dando atto che è in corso l'adozione di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato;

- c. la percentuale di cui all'art. 58 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, ai sensi dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sarà pari al 30% della indennità di risultato assegnata per la titolarità del settore;
 - d. sono in corso di redazione i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32, che saranno previsti dall'annualità 2024;
 - 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. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato saranno previsti nel nuovo SMiVaP in corso di predisposizione e attivati dall'annualità 2024;
 - f. le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, sono quelle previste 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;
 - g. in questa annualità non si è stanziata alcuna altra voce di salario accessorio;
- nel fondo non erano state previste le indennità come determinate per le posizioni vacanti in dotazione organica e che verranno coperte nella programmazione del fabbisogno 2024/2026 e le quali sono temporaneamente attribuite AD INTERIM ai dirigenti in servizio
 - risultava invece necessario, in base alle direttive fornite ai fini della contrattazione, prevedere nel fondo la misura del 30% da corrispondere ai dirigenti ad interim, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 58 comma 2, in ragione del maggiore impegno loro richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato e per il periodo di affidamento dell'incarico ad interim
 - con DP 349 del 15.12.2023, sulla base delle suesposte considerazioni, si è provveduto a modificare le tabelle di riscontro delle indennità di posizione e risultato per i 12 mesi dell'anno 2023 ed in particolare
1. per i primi sei mesi (01.01.2023/30.06.2023), precedenti il nuovo regolamento per la pesatura delle posizioni dirigenziali approvato con DP n. 244 del 15.09.2023 calato sulla nuova struttura entrata in vigore il 01.07.2023 gli importi risultano i seguenti



SETT.	DENOMIN.	indennita' MINIMA CCNL 2020 (su 12 mesi)	indennita' ultima pesatura 2004 aggiornata al 01.01.2023 (su 6 mesi)	RISULTATO PER INTERIM ART 58 (30% INDENNITA' POSIZIONE)	INDENNITA' RISULTATO vecchio CCNL PER sei mesi (15% indennità di posizione minima)
SETTORE 1	STAFF E SUPP	€ 32.943,18 (vacante attribuito ad interim)	€ 16.471,59	€ 4.941,47	€ 2.470,74
SETTORE 2	AMM- FINANZ	€ 32.943,18	€ 16.471,59		€ 2.470,74
SETTORE 3	RISOR IDR E AMB	€ 32.943,18 (vacante attribuito ad interim)	€ 16.471,59	€ 4.941,47	€ 2.470,74
SETTORE 4	VIABILITA	€ 32.943,18	€ 16.471,59		€ 2.470,74
SETTORE 5	EDIL PUBB E SCOL	€ 32.943,18	€ 16.471,59		€ 2.470,74
SETTORE 6	URB E FOREST	€ 32.943,18	€ 16.471,59		€ 2.470,74
SdP 1	PNRR	€ 32.943,18 (vacante attribuito ad interim)	€ 16.471,59	€ 4.941,47	€ 2.470,74
TOTALI			€ 65.886,36 (escluso vacanti)	€ 14.824,43 (interim da attribuire in risultato)	€ 9.882,95 (escluso vacanti/interim)
TOTALE COMPLESSIVO INDENNITA' PER 6 MESI ANNO 2023 (01.01.2023 – 30.06.2023)			90.593,75		

2. per il periodo 01.07.2023/31.12.2023 dal quale si applica il regolamento di cui alla DP n. 244 del 15.09.2023 e relativa nuova pesatura delle posizioni dirigenziali approvata con la DP 340/2023 gli importi risultano i seguenti:

SETTORE	DENOM.	INDENNITA' NUOVE - PESATURA 2023 (disciplinare approvato con DP 244/2023) su 12	INDENNITA' NUOVE - PESATURA 2023 DAL 01.07.2023 AL 31.12.2023 (su	RISULTATO PER INTERIM ART 58 (30% INDENNITA' POSIZIONE)	INDENN. RISULT. NUOVA PES. (15% POSIZIONE su
---------	--------	--	---	---	--

[Handwritten signature]

7

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

		mesi	6 mesi)		sei mesi)
SETTORE 1	STAFF E SUPP	€ 34.322,47 (vacante attribuito ad interim)	vacante	€ 5.148,35	vacante
SETTORE 2	AMM-FINANZ	€ 45.512,37	€ 22.756,19		€ 3.413,43
SETTORE 3	RISOR IDR E AMB	€ 41.782,40 (vacante attribuito ad interim)	€ 20.891,20	€ 6.267,36	€ 3.133,68
SETTORE 4	VIABILITA	€ 45.512,37	€ 22.756,19		€ 3.413,43
SETTORE 5	EDIL PUBBL E SCOL	€ 45.512,37	€ 22.756,19		€ 3.413,43
SETTORE 6	URB E FOREST	€ 41.782,40	€ 20.891,20		€ 3.133,68
SdP 1	PNRR	€ 41.782,40 (vacante attribuito ad interim)	€ 20.891,20	€ 6.267,36	€ 3.133,68
TOTALI			€ 89.159,76 (escluso vacanti)	€ 17.683,07 (interim da attribuire in risultato)	€ 13.373,96 (escluso vacanti)
TOTALE COMPLESSIVO INDENNITA' PER 6 MESI ANNO 2023 (01.07.2023 – 31.12.2023)			€ 120.216,79		

➤ con la stessa DP 349 del 15.12.2023, sempre sulla base dell'inserimento della voce di cui all'art 58 secondo comma del contratto relativa alle posizioni dirigenziali coperte ad interim e della previsione della erogazione ai dirigenti ad interim - a titolo di risultato - del 30% dell'indennità di posizione vacante, si è proceduto a **rideterminare il nuovo fondo PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO** della dirigenza **annualità 2023** **che ha sostituito l'allegato sub 4 della DP 340/2023, con la determinazione del:**

- ❖ calcolo limite art. 33 DL 34-2023
- ❖ RIEPILOGO PESATURE 2023 - 1° E 2° SEMESTRE (come da allegato sub 2 e 3)

H

Alola

Beer

Quora

❖ fondo 2023 - C.c.n.l. 17.12/2020, art. 56 - 57

❖ RIEPILOGO del FONDO 2023

Tutto ciò premesso, tra le parti, si conviene e si stipula quanto segue:

Parte normativa

Le Parti convengono di stilare l'allegato CCDI integrativo giuridico **sub 1**.

Parte Economica anno 2023

Costituzione del fondo del Salario Accessorio e relativo utilizzo

Il fondo complessivo delle indennità di posizione e risultato della dirigenza per il periodo **01.01.2023 e fino al 31.12.2023**, risulta il seguente:

ANNO 2023

DETERMINAZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI

(C.c.n.l. 17.12/2020, art. 56 - 57)

voce	riferimento normativo e descrizione	Importi in €	
		Risorse stabili	Risorse variabili
1	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera 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. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (2020)	125.420,11	
2	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera a): RIA del personale dirigenziale cessato fino al 31 dicembre del 2020	0,00	
3	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera b): Somme derivanti dall'art. 43 della legge n. 449 del 1997 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa):		

	"a) risparmi per contratti di sponsorizzazione;		0,00
	"b) convenzioni per consulenze e servizi a titolo oneroso;		0,00
	"c) contributi per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti individuati mediante apposito regolamento.		0,00
4	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 56, comma 1:		
	A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.	0,00	
5	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera c):		
	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL (anno precedente a quello di competenza del Fondo), 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;	0,00	
6	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera d):		
	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (c. 3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione);		0,00
7	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera e):		

h

[Handwritten signatures]

	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili (Risorse da integrare n° 4 Settori coperti Dot. Org. Delibera Pres. n° 3 del 03/01/2023 E n° 94 del 06/04/2023).		82.816,31
8	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 3:		
	Art. 57 c. 3 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.		0,00
9	D.Lgs. 75/2017 art. 23 comma 2		
	Riduzione fondo limite 2016 (<i>limite Fondo 2016 € 125.420,11</i>)	0,00	
10	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 56, comma 1:		
	A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione. <i>(Fuori dal limite)</i>	2.574,12	
11	D.L. 34/2019 art. 33 comma 2:		
	Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno (limite 2018 € 211.560,71) (ALLEGATO "A")	0,00	
	TOTALE FONDO ANNO 2023	127.994,23	82.816,31
		210.810,54	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SETT.	DENOMIN.	indennità posizione ultima pesatura 2004 aggiornata al 01.01.2023 (su 6 mesi) fino al 30.06.2023	INDENNITA' RISULTATO su sei mesi dal 01.01.2023 al 30.06.2023 (15% indennità di posizione)	INDENNITA' RISULTATO per INTERIM per sei mesi dal 01.01.2023 al 30.06.2023 (30% indennità di posizione vacante)	indennità posizione CON NUOVO CCDDI E NUOVA PESATURA dal 01.07.2023 al 31.12.2023 (su 6 mesi)	INDENNITA' RISULTATO CON NUOVO CCDDI E NUOVA PESATURA (su sei mesi) dal 01.07.2023 al 30.12.2023 (15% indennità di posizione)	INDENNITA' RISULTATO CON NUOVO CCDDI E NUOVA PESATURA per INTERIM per sei mesi dal 01.01.2023 al 30.06.2023 (30% indennità di posizione vacante)
SETTORE 1	STAFF E SUPP (vacante)	€ 16.471,59 (solo figurativo)	€ 2.470,74 (solo figurativo)	€ 4.941,47	17.161,19 (solo figurativo)	2.574,18 (solo figurativo)	
SETTORE 2	AMM-FINANZ	€ 16.471,59	€ 2.470,74		€ 22.756,19	€ 3.413,43	
SETTORE 3	RISOR IDR E AMB	€ 16.471,59 (solo figurativo)	€ 2.470,74 (solo figurativo)	€ 4.941,47	€ 20.891,20 (solo figurativo)	€ 3.133,68 (solo figurativo)	€ 6.267,36
SETTORE 4	VIABILITA	€ 16.471,59	€ 2.470,74		€ 22.756,19	€ 3.413,43	
SETTORE 5	EDIL PUBBE SCOL	€ 16.471,59	€ 2.470,74		€ 22.756,19	€ 3.413,43	
SETTORE 6	URB E FOREST	€ 16.471,59	€ 2.470,74		€ 20.891,20	€ 3.133,68	
SdP 1	PNRR	€ 16.471,59 (solo figurativo)	€ 2.470,74 (solo figurativo)	€ 4.941,47	€ 20.891,20 (solo figurativo)	€ 3.133,68 (solo figurativo)	€ 6.267,36
Totale parziale fondo (dall'01.01.2023 al 30.06.2023 e dall'01.07.2023 al 31.12.2023)		€ 65.886,36 (escluso posizioni vacanti)	€ 9.882,96 (escluso posizioni vacanti)	€ 14.824,41	€ 89.159,77 (escluso posizioni vacanti)	€ 13.373,97 (escluso posizioni vacanti)	€ 17.683,07
Totale complessivo fondo 2023 (dall'01.01.2023 al 31.12.2023)		€ 90.593,75		€ 210.810,54		€ 120.216,81	

[Handwritten signature]

12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono la presente preintesa di contratto collettivo integrativo giuridico per il triennio 2023/2025 ed economico 2023, sulla base degli indirizzi disposti dal Presidente, in veste di organo di vertice, con deliberazione n. 340 del 04.12.2023 e n. 349 del 15.12.2023 e secondo i criteri stabiliti dal contratto collettivo nazionale per il triennio normativo 2016-2018 sottoscritto in data 17/12/2020.

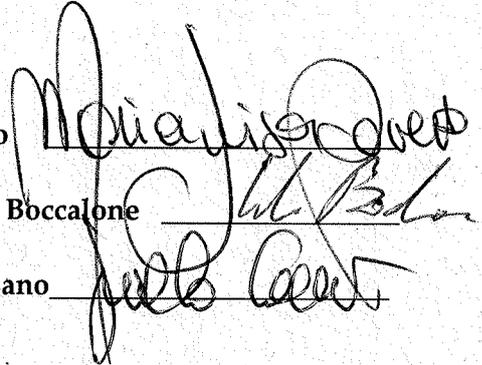
Letto, confermato e sottoscritto alle ore 17.15.

Per la Delegazione di parte pubblica:

❖ Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

❖ Componente: Dirigente Settore Amm.vo-Finanz. Avv. Nicola Boccalone

❖ Componente: Dirigente Settore Tecnico Arch. Giancarlo Corsano



Per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

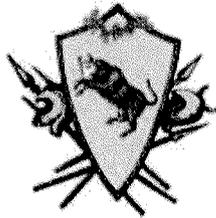
❖ FP CGIL: _____

❖ CISL FP: _____

❖ UIL FPL: _____

❖ DIREL _____





PROVINCIA DI BENEVENTO

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE DIRIGENTE

DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

CCNL AREA FUNZIONI LOCALI

2016/2018

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 - La contrattazione integrativa decentrata

Art. 6 - Clausole di raffreddamento

Art. 7 - Autonomia negoziale

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI¹⁰

Art. 8 - Orario di lavoro

Art. 9 - Formazione e aggiornamento dei dirigenti

Art. 10 - Personale esonerato dallo sciopero

Art. 11 - Diritto all'incarico dirigenziale

Art. 12 - Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 13 - Effetti dei nuovi trattamenti economici

Art. 14 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 15 - Ripartizione del fondo

Art.16 – Retribuzione di risultato

Art. 17 - Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

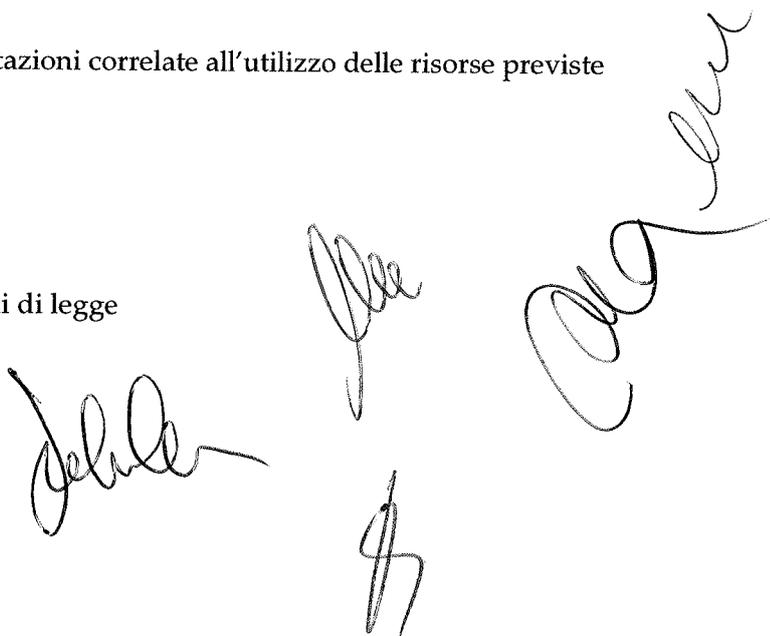
Art. 18 - Incarichi dirigenziali ad interim

Art. 19 - Welfare integrativo

Art. 20 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 21 - Clausola di salvaguardia

Art. 22 - Personale in distacco sindacale

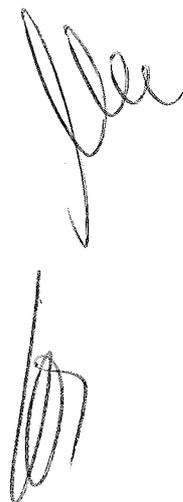
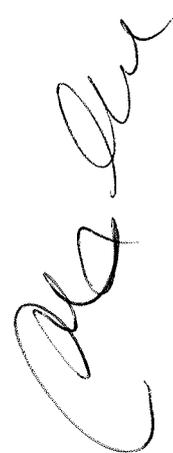
The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. They appear to be personal or official signatures.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23 - Controversie ed interpretazione autentica

Art. 24 - Revisione

Art. 25 - Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. G. G.' or similar, written in a cursive style.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. G. G.' or similar, written in a cursive style.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. G. G.' or similar, written in a cursive style.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art .1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli Artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17/12/2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all' Art. 45 del CCNL F. L. 2016-2018.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCID, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - 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. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti 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.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;



ALLEGATO 1

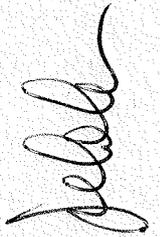
AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

- si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa;
4. 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 finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:
- informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico per l'innovazione.

Art. 3

L'informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 15 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. I soggetti sindacali di cui all'Art. 7 comma 2, del CCNL F.L. 2016-2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'Art.6 del CCNL F.L. 2016-2018, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate e, inoltre, i dati sulle assenze di



ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

tutto il personale di cui all'Art. 29 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale)

Art. 4

Il confronto

1. 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 del CCNL F.L. 2016-2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di gg. 10 dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.
3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Sono oggetto di confronto le materie indicate all' Art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 e precisamente:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità: nell'ambito della graduazione della posizione si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia Locale, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli Enti, secondo quanto previsto al comma 2 del richiamato Art. 44;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
 - f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 5

La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all' articolo 45 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - 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 F.L. 2016-2018;
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'Art. 30 CCNL F.L. 2016-2018 commi 2,3,4,5;
 - c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 Art. 58 CCNL FL 2016-2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, 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;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo Art. 31, alla contrattazione integrativa;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
 - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. Ai sensi dell'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'Art. 7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato Art. 8 comma 2, la propria delegazione.

Art.6

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

Clausole di raffreddamento

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.

Art.7

Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'Art. 8, comma 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per la materia indicata all'Art.7 del presente CCDI.
2. Ai sensi dell'Art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'Art.9 del CCNL F.L. 2016-2018, l'Amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'Art.40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.
3. 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

Orario di lavoro

1. Il dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio ed adegua propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 9

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le Parti 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.

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, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua del 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente e almeno il 10% dei risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.
3. 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. 44 del CCNL F.L 2016-2018.

Art.10

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, sono esonerate dal diritto di sciopero le posizioni dirigenziali previste 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
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 11

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.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli Enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti, anche con riferimento a quanto previsto per i dirigenti delle Avvocature Civiche e della Polizia Locale dall'Art.1, comma 221, della legge 208/2015.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art.12

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located below the title of Article 12.A large, stylized handwritten signature in black ink, located to the right of the Article 12 title.

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati.
2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.
3. Al momento in cui si verifica una vacanza nell'assegnazione di un posto funzione dirigenziale, l'Amministrazione procede all'emanazione di un interpello rivolto al personale interno in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse all'assegnazione; assunte le domande degli interessati l'Amministrazione provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia;
4. Solo ove le procedure di cui ai commi 2 e 3 non abbiano condotto all'assegnazione dell'incarico a personale dei ruoli dell'Amministrazione, la stessa può procedere all'attribuzione dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'Art. 110 TUEL.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.13

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. 54 CCNL FL 2016-2018 (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'Art.2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art.14

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Ai sensi dell'Art. 56 del CCNL F.L. 2016-2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art. 54 comma 4 del CCNL e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

3. Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:
- 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;
 - risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'Art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'Art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
 - 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;
 - le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - risorse autonomamente stanziare dagli Enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; alla 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.
5. 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 4, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art.15

Ripartizione del fondo

- Ai sensi del successivo articolo 16, nella determinazione del fondo almeno il 15% dello stesso deve essere destinato a retribuzione di risultato, ed il resto del fondo può essere destinato a retribuzione di posizione.
- Per l'esercizio finanziario 2023 il fondo è stato determinato dall'Amministrazione, con

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

Deliberazione n. 340 del 04.12.2023 e successiva di rettifica n. 349 del 16.12.2023, in complessivi euro 210.810,54 e viene in tal modo ripartito:

- la somma di € 55.764,41 (pari al 26.45%) del totale viene destinata alla retribuzione di risultato;
- la somma di € 155.046,13 pari al (73.55%) del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;

ivi compresa la retribuzione degli incarichi ad interim

Art.16
Retribuzione di risultato

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. L'Art. 45 CCNL F.L. 2016-2018 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'Art. 30 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato all'esito della valutazione, per collocazione in fasce di merito il cui valore è calcolato come di seguito:
 - Fascia A punteggio compreso tra 91 e 100 = 100% della retribuzione di risultato
 - Fascia B punteggio compreso tra 90 e 81= 80% della retribuzione di risultato
 - Fascia C punteggio compreso tra 80 e 71 = 70% della retribuzione di risultato
 - Fascia D punteggio compreso tra 70 e 61= 70% della retribuzione di risultato.

L'indennità di risultato da attribuire a ciascuna posizione dirigenziale è stabilita in una misura percentuale unica per tutti, proporzionata all'importo dell'indennità di posizione assegnata;

3. A norma dell'art. 57 del vigente CCNL Area Funzioni Locali e del CCDI sottoscritto in data 29/12/2022, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Il fondo per la retribuzione di risultato, eventualmente incrementato come al precedente punto, ed al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim, verrà ripartito, quale indennità di risultato, tra tutti i dirigenti che ne hanno diritto, ed assegnato a ciascun dirigente in proporzione alla valutazione attribuita dall'OIV;
4. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, 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.
5. In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'Ente e del sistema di valutazione adottato,

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi dei commi 2 e 3 del presente articolo, è stabilita in **n. X¹** dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata, ovvero tutti i dirigenti che si sono collocati nella/e fascia/e di valutazione più alta.

6. Ai sensi dell'art. 30 comma del CCNL F.L. 2016/2018, **le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo non si applicano se il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5.** In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art.17

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli Artt. 30 comma 5, 57 comma 2 lett. d) e 60 comma 3 del CCNL F.L.2016-2018, in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 45, comma 1, lett. b), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'Art. 60 CCNL F.L. 2016-2018, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. L'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'Art.57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 2, lett. d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
3. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
4. Ai dirigenti che hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota doppia rispetto al valore medio pro-capite dell'importo assegnato a tutti gli altri dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo.

Art.18

Incarichi dirigenziali ad interim

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 di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, 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. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del **15%** della retribuzione di

¹ Il numero non viene stabilito in questa sede essendo questo un Ente con meno di 5 dirigenti in servizio

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

3. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 30% della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

Art. 19

Welfare integrativo

1. L'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono 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 CCNL F.L. 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 1%, fermo restando quanto altro previsto dall' Art. 32 del medesimo CCNL.
3. Le previsioni del presente articolo e i relativi piani, a valenza triennale, saranno declinati a partire dall'annualità 2024 in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 ai sensi dell'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 20

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico
3. Dato atto che per l'esercizio finanziario 2023 non sono iscritte nel fondo somme riconducibili ad incentivi specifici, il meccanismo di bilanciamento sarà successivamente definito in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. del CCNL F. L. 2016-2018 ai sensi dell'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 21

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

Clausola di salvaguardia

1. L'Art. 31 comma 1 del CCNL F. L. 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 Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, il differenziale di cui al comma 1 del presente CCDI, 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 F.L. 2016-2018.
3. Ai sensi comma 6 dell' Art. 31 CCNL F.L. 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. 22

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al **60%** 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 F.L. 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. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
4. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL F.L. 2016-2018, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con

ALLEGATO 1

AL VERBALE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI DATA 22.12.2023

esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge

5. 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 F.L 2016-2018 non si applica La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art.8 del CCNL F.L. 2016-2018

Art. 24

Revisione

1. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno in relazione alle materie che per loro natura presentano necessità di revisione e per verificare la concreta attuazione del presente C.C.D.I. ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.
2. L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art. 25

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CCDI sostituisce il precedente, per le tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.

