

ACER
Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale
DIREZIONE GENERALE



Verbale delegazione trattante comparto dirigenti del 29.12.2023

L'anno 2023 il giorno 29 del mese di dicembre, alle ore 11,15 si sono riunite la parte datoriale e la parte sindacale per la sottoscrizione del CCDI, Contratto collettivo decentrato integrativo per il comparto Dirigenti, giusta convocazione prot. 185026/2023.

Sono presenti:

per la parte pubblica:

Direttore Generale, Avv. Giuliano Palagi;
Responsabile Risorse Umane, Dott.ssa Jlenia Bardi;
Dott.ssa Giovanna A. Romano;
Dott.ssa Cinzia Puopolo

Per le Organizzazioni sindacali:

Cisl f.p. Miro Amatruda;
Direl Maria Cristina Ruggiero

Ordine del giorno:

- 1- Comunicazioni parte pubblica;
- 2- Valutazioni ed esame relazioni sindacali;
- 3- Adempimenti contrattuali 2023-2024

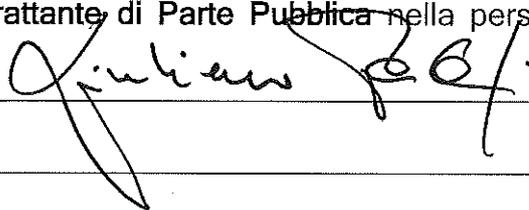
Il Direttore Generale, Avv. Giuliano Palagi apre la seduta illustrando la composizione del comparto dirigenti di ACER che conta n. 3 dirigenti tecnici e uno amministrativo. Si sofferma, inoltre, sui recenti concorsi indetti dall'Agenzia che permetteranno di reclutare 37 nuove figure professionali tra ingegneri, architetti, geometri, contabili e informatici. L'obiettivo è di arrivare a 50 unità rispetto alle 37 preventivate. Prende la parola la Dottoressa Bardi che sottopone ai presenti la bozza del contratto decentrato che, a grandi linee, ricalca la proposta standard a livello nazionale. Alle ore 11,40 il contratto decentrato per il comparto dirigenti viene sottoscritto dalle parti. La seduta viene dichiarata conclusa alle ore 11,50.

Del che è verbale

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECEN-
TRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA
TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025**

In data _____, alle ore _____, presso la sede dell'ACER, ha avuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica nella persona del Direttore Generale Avv. Giuliano Palagi _____



E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

RSU Aziendale

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL _____

DIREL _____

INDICE

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1	Campo di applicazione.	3
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	3
TITOLO II	SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 3	Obiettivi e strumenti	4
Art. 4	Modelli relazionali	4
Art. 5	Clausole di raffreddamento	4
Art. 6	Diritto di assemblea.	5
Art. 7	Interpretazione autentica delle clausole controverse	5
TITOLO III	ISTITUTI ECONOMICI	5
Art. 8	Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica	5
Art. 9	Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: Ripartizione	6
Art. 10	Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: Ripartizione	7
Art. 11	Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	9
Art. 12	Determinazione della retribuzione di posizione della dirigenza	10
Art. 13	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	11
Art. 14	Incarichi <i>ad interim</i> e incarichi aggiuntivi	12
Art. 15	Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato	13
Art. 16	Disposizioni finali.	14

G. della p...

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione.

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso l'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

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

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data della stipula definitiva, fatte salve le disposizioni relative agli istituti contrattuali che decorrono dal 1° Gennaio 2023.
4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2023/2025 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
5. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.
6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

di de al

de al

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

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.

Art. 4 – Modelli relazionali.

(Art. 4 – 5 del CCNL 17.12.2020)

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

- a) Informazione sulle materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001
- b) Confronto, con riferimento alle materie indicate dall'art. 44 del CCNL del 17.12.2020;
- c) Contrattazione integrativa sulle materie contenute nell'art. 45 del CCNL 17.12.2020.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.

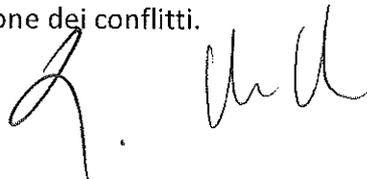
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

4. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 5 - Clausole di raffreddamento.

(Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

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.


 4

2.^o 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. 6 - Diritto di assemblea.

(Art. 11 del CCNL 17.12.2020)

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Art. 7 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III ISTITUTI ECONOMICI

Art. 8 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. 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'Amministrazione, 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 da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale compresa tra il 50 e il 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due

[Handwritten signature] 5

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

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

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

6. La determinazione della percentuale di cui al comma 2 è definita in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi nella posizione dirigenziale di provenienza, come di seguito indicata.

Posizione percepita nel precedente incarico per un periodo compreso tra 1 anno e 3 anni	90% del valore connesso al precedente incarico
Posizione percepita nel precedente incarico per un periodo superiore a 3 anni	100% del valore connesso al precedente incarico

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

8. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 9 - Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(rif. art. 57 del CCNL)

1. L'Ente, annualmente procede alla costituzione un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo in cui confluiscono stabilmente gli 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 17.12.2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) 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;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, 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


L. M. M. ⁶

cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020;

e) 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.

3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato al netto delle voci vincolate da specifiche disposizioni di legge. Il valore percentuale è soggetto a variazione annuale nell'ambito della sessione di contrattazione di cui all'art.8 comma 1 del CCNL in ragione di specifiche esigenze organizzative dell'Ente derivanti dalle politiche di programmazione politica, funzionale e gestionale adottate con specifici atti o delibere. Parimenti tale percentuale è soggetta variazione annuale per consentire la piena fruizione degli istituti contrattuali di salvaguardia e valorizzazione delle posizioni di lavoro dirigenziali previste e assegnate per il funzionamento dell'Ente previste dal CCNL del 17/12/2020. Nell'ambito delle sessioni annuali di ripartizione del Fondo di cui al presente articolo, la percentuale da destinarsi al risultato non potrà comunque essere inferiore al 15%

4. Fermo restando l'adozione di misure necessarie per quanto previsto dal precedente comma, le risorse finalizzate a retribuzione di posizione non utilizzate integralmente per il medesimo anno sono destinate ad incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 10 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Con il presente articolo vengono illustrate le modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate, con relativa indicazione delle disposizioni contrattuali di primo livello, in base alle quali bisogna procedere alla determinazione delle risorse.

2. Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è determinato nel rispetto del quadro normativo delineato dalla contrattazione di primo livello, con particolare riferimento alla disciplina introdotta dal CCNL 17.12.2020, in base al quale vengono considerati i seguenti importi:

3. Nella successiva tabella viene descritta la disciplina di dettaglio che porta alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, con indicazione delle disposizioni di riferimento che legittimano l'alimentazione del fondo.

TABELLA DI COSTITUZIONE DEL FONDO EX ART. 57 del CCNL PER IL TRIENNIO DI RIFERIMENTO:

COSTITUZIONE 2023 - CCNL 17/12/2020

Descrizione Risorse Stabili	Importi
art. 57 comma 2:	
lettera a) unico importo quantificazione fondo art. 57 comma 5 anno 2021	335.935,01
lettera c) ria personale cessato 2022	

[Handwritten signature]

lettera c) ria personale cessato 2021 - ing. Boscaino non ha ria	
lettera c) ria personale cessato 2021 - avv. Poeta	3.280,81
lettera c) ria personale cessato 2021 - dott. Festa	2.974,92
Descrizione Risorse variabili	
ARTE. 57, COMMA 2, lettera b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese art.43 L. 449/1997, i compensi professionali agli avvocati dell'ente dovuto a seguito di sentenza favorevole (cap. bilancio 83.3)	
ARTE. 57, COMMA 2, lettera d) somme di cui all'art. 60 omnicomprensività della retribuzione -	
ARTE. 57, COMMA 2, lettera e)risorse stanziata a carico del bilancio per scelte organizzative e gestionali -	
TOTALE ANNO 2023	342.190,74
LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016 EX ART. 23, C.2 D- LGS. N. 75/2017 € 939.124,92	

4. Per la costituzione del fondo si è tenuto conto della disciplina introdotta dal D.lgs. n. 75 del 25.05.2017 in materia di contenimento della spesa di personale destinata al salario accessorio dei dipendenti pubblici e delle disposizioni inserite nel D.L. n. 34/2019, come convertito in legge n. 58/2019 e nel D.M. attuativo del 17.03.2020, che ha previsto una nuova disciplina in materia assunzionale con contestuale rimodulazione dei limiti di spesa destinata al salario accessorio del personale dirigente e non dirigente, di cui al citato art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

5. In base a quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

6. Per la corretta applicazione delle citate disposizioni si è tenuto conto:

- delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001 e, da ultimo, con il parere n. 257831 espresso in data 18 dicembre 2018;
- delle disposizioni inserite all'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, in base alle quali le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 e destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

7. L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito in legge n. 58/2019, prevede che "il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come

[Handwritten signature]

base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Il citato Decreto attuativo ha precisato che il limite ai fondi per la contrattazione decentrata può essere adeguato in base alla consistenza del personale in servizio e alle nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nell'anno di riferimento, fatto salvo il limite iniziale riferito all'anno 2016 qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

8. In riferimento alla succitata disciplina, si rileva che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 non deve subire riduzioni, in quanto viene rispettato il limite delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2016, determinato in un importo di € 342.190,74. Inoltre, resta confermato il limite del fondo delle risorse decentrate costituito nell'anno 2016, in quanto non si sono realizzate le condizioni per portare in aumento il predetto limite secondo le indicazioni dettate dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019.

Art. 11 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

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

1. In applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 54 del CCNL del 17.12.2020, a decorrere dal 1° Gennaio 2018, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 03.08.2010, sono rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37.
2. Per quanto precede, le Parti convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per 2023, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa e destinate al personale con qualifica dirigenziale, come indicato nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In termini percentuali	In valori assoluti
Retribuzione di posizione	85%	Euro
Retribuzione di risultato	15%	Euro
Retribuzione di risultato	Art. 57, comma 3 (<i>Economie anno precedente una tantum</i>)	Euro
Totale	100%	Euro

3. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali anche per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 7 del presente contratto.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 8 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

5. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

TABELLA DI RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2023

[Handwritten signature] 9

Tabella di ripartizione anno 2023 Riferimento CCNL 17/12/2020	Descrizione	Importo
Art. 45/1° com. lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€
Art.45/1° com. lett. g)	Utilizzo per clausola di salvaguardia (se attivato)	€
Art. 45/1° com. lett. a) - Art.45/1° com. lett. c) - Art.45/1° com. lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato: - risultato performance - incarichi ad interim	Tot. € € €
Art. 57/2° com. lett. b)	Risorse per incentivi tecnici di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e all'art. 45 del D.lgs. n. 45 del D.lgs. n. 36/2023, correlati all'attuazione dei progetti del PNRR	€
Art. 60/3° comma	Compensi per incarichi aggiuntivi	€
TOTALE		€

Art. 12 – Determinazione della retribuzione di posizione della dirigenza.

(Art. 54, comma 4, del CCNL 17.12.2020)

1. Con determinazione del Direttore Generale n. ____ del _____, l'Agenzia ha approvato l'organigramma dell'Ente recante l'assetto organizzativo come di seguito specificato:

Definizione indennità di posizione Aree Dirigenziali e ipotesi di riparto con indennità di risultato al 15%

	Retribuzione di posizione	Indennità di risultato	Totale	Numero	TOTALE
Dirigente Area Tecnica Dirigente Area Finanziaria Dirigente Area Informatica e Servizi Informativi	€ 45.512,37	€ 6.826,86	€ 52.339,23	n. 3 attivi (di cui n.1 in comando)	€ 157.017,69
Dirigenti	€ 28.727,52	€ 4.309,13	€ 33.036,65	n. 5 in previsione	€ 165.183,25
Dirigenti	€ 11.942,67	€ 1.791,40	€ 13.734,07	n. 1	€ 13.734,07
				TOTALE	€ 335.935,01

[Handwritten signature]

2. Si precisa che le risorse destinate alla retribuzione di posizione non corrisposte per vacanza del posto in organico della posizione dirigenziale, la cui reggenza è affidata ad ~~altro Dirigente~~ ^{al Dirigente Generale}, devono considerarsi economie, che conseguentemente tornano a far parte delle risorse di bilancio. (Orientamento applicativo ARAN – All108).

Art. 13 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,

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

1. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, le parti concordano che la misurazione delle prestazioni attese per i Dirigenti titolari di incarichi di posizione individuate ai sensi del CCNL del 17/12/2020, debba prevedere fasi intermedie di verifica con cadenza quadrimestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione al Dirigente interessato.
2. L'indennità di risultato da attribuire a ciascuna posizione dirigenziale è stabilita in una misura percentuale unica per tutti, non inferiore al 15%, proporzionata all'importo dell'indennità di posizione assegnata; 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 all'esito del processo valutativo
3. Agli esiti del procedimento valutativo di competenza del Dirigente del Settore, il valore numerico attribuibile nella misura massima è fissato in 100 punti e corrisponde alla percentuale del 100% del premio relativo all'indennità di risultato ottenuta in base ai criteri definiti al comma precedente.
4. Nel caso in cui si realizza una percentuale inferiore al 100%, l'indennità della retribuzione di risultato da corrispondere agli esiti del procedimento valutativo risulta determinata attraverso una "scala di corrispondenza" tra il punteggio finale complessivo ottenuto e i valori percentuali dell'importo teorico della retribuzione di risultato. La traduzione del punteggio finale nella misura della retribuzione spettante avviene secondo la seguente corrispondenza tra "classi di punteggio" e valore percentuale sulla retribuzione massima prefissata dall'Ente.

Livello di performance	Importo del premio espresso in percentuale sull'importo teorico
< a 51 punti	Nessun compenso
da 51 a 60	60%
da 61 a 70	70%
da 71 a 75	75%
da 76 a 80	80%
da 81 a 85	85%
da 86 a 90	90%

[Handwritten signature]
11

da 91 a 95	95%
da 96 a 100	100%

5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

Art. 14 - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi.

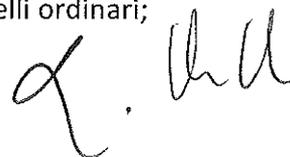
(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 56 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'Art. 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 posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

Art. 15 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

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

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.
3. Per quanto attiene alle risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si fa riferimento a:
 - a) Introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97, con particolare riferimento ai:
 - > contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - > convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;



> contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) Risorse per incentivi tecnici di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e all'art. 45 del D.lgs. n. 45 del D.lgs. n. 36/2023, correlati all'attuazione dei progetti del PNRR, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016 (Art. 8, comma 3 del D.L. n. 13/2023);

4. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti dell'Ente che abbiano prestato la propria attività professionale per le attività indicate al comma precedente sono erogati, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa.

5. Si precisa che tali compensi non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

6. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

7. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, ai fini della correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato sono definiti i seguenti indici:

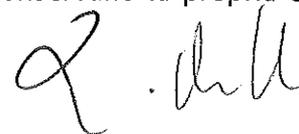
Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	50% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 75% e il 100% della retribuzione di risultato	70% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50% e il 74% della retribuzione di risultato	80% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	90% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

8. Le Parti, in sede di prima verifica periodica sull'applicazione del presente articolo, si riservano la possibilità di ridefinire gli indici di correlazione indicati nella predetta tabella.

Art. 16 - Disposizioni finali.

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti e/o in contrasto con il presente accordo.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia



sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 7 del presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

4. Copia del presente contratto viene pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, contestualmente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Giuliano P. B.
Lombardi

Cisco F. P. de U.
D. I. R. B. C.