



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

- PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2021-2023-

- PARTE ECONOMICA TRIENNIO 2021-2023-

fra

REGIONE DEL VENETO – GIUNTA REGIONALE

e

OO.SS. TERRITORIALI



fb8b6f9f



La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, riunitesi in modalità videoconferenza, in data 25 maggio 2021 hanno convenuto sulla seguente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale della Giunta regionale avente qualifica dirigenziale – parte normativa e parte economica triennio 2021-2023.

Delegazione trattante di Parte pubblica (DGR n. 59/2021)	Nominativi	Firma
Presidente	Maurizio GASPARIN	Firmato
Componente	Giuseppe FRANCO	Firmato

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
C.G.I.L.F.P. Regionale e Aziendale		non firmato
C.I.S.L. F.P. Regionale e Aziendale	Mario MANENTE Luigi ZANIN	Firmato Firmato
U.I.L. - F.P.L. Regionale e Aziendale		non firmato
F.E.D.I.R. Sanità- Regionale e Aziendale	Maria Patrizia PETRALIA	Firmato
DIREL Regionale e Aziendale	Guido CUNICO	Firmato



fb8b6f9f



SOMMARIO

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 – Campo di applicazione, validità e durata;
- Art. 2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali;
- Art. 3 – Informazione;
- Art. 4 – Confronto;
- Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione;

TITOLO II

ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 6 – Quantificazione delle risorse decentrate;
- Art. 7 – Destinazione delle risorse decentrate allocate sul fondo;
- Art. 8 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato;
- Art. 9 – Clausola di salvaguardia economica;
- Art. 10 – Incarichi ad interim;
- Art. 11 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie;
- Art. 12 – Definizione fasce retributive degli incarichi dirigenziali
- Art. 13 – Personale dirigenziale in distacco sindacale.

TITOLO III

ISTITUTI GIURIDICI

- Art. 14 – Welfare integrativo;
- Art. 15 – Formazione;

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 16 – Controversie ed interpretazione autentica;
- Art. 17 – Rinvio a specifici tavoli tematici di trattativa;
- Art. 18 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti.



Allegati:

- a) Esempio differenziazione premio di risultato;
- b) Quadro nuove pesature incarichi dirigenziali



PREMESSE

Il presente CCDI sostituisce il precedente accordo integrativo sottoscritto il 27 giugno 2016, a seguito della sottoscrizione definitiva, avvenuta in data 17 dicembre 2020, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Campo di applicazione Validità e durata

1. Il presente contratto sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17/12/2020, ha durata triennale, disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL e si applica al personale della Giunta regionale della Regione del Veneto inquadrato nell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salva diversa specificazione, a tempo determinato.
2. Al personale comandato in entrata cui venga conferito un incarico presso la Giunta regionale si applica il presente contratto, salva eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore vigenti.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo, mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse il presente contratto è oggetto di verifica annuale.
4. In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto saranno oggetto di confronto tra le parti al fine di definire le soluzioni ritenute maggiormente idonee.

Art. 2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza. Esse prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi.
3. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.
4. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, l'amministrazione può richiedere



l'apporto, oltre che di dirigenti esperti nelle singole materie, anche di dirigenti che possano assicurare il contributo di parte sindacale.

5. le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: la partecipazione e la contrattazione integrativa.
6. 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 finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in: informazione; confronto; organismo paritetico per l'innovazione.

Art. 3 – 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 OO.SS., di norma almeno 7 giorni 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. L'amministrazione, a richiesta, fornisce ai rappresentanti sindacali le informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché fornisce all'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 tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale)
7. Le parti si impegnano a dare effettiva attuazione a quanto previsto dall'art. 27 bis della L.R. n. 54/2012, così come introdotto dalla L.R. n. 14/2016, "Istituti di partecipazione".

Art. 4 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018, 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 firmatari dell'Accordo nazionale 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 di norma deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni 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

Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione

1. Presso la Giunta regionale viene istituito l'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 17.12.2020 ai fini di consentire un coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. della dirigenza su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale innovativa, complessa o sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
3. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) e comma 4 dell'art. 6 del CCNL 2016-2018.
4. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 CCNL.
5. L'Organismo paritetico per l'Innovazione, una volta formalmente insediato, potrà adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento, ivi compresi i quorum funzionali e deliberativi.



TITOLO II ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6 – Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza sono calcolate sulla scorta di quanto disposto dall'art. 56 del CCNL del 17.12.2020.
2. Conseguentemente, a partire dal 1° gennaio 2018 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate di una percentuale pari all'1,53%, da calcolarsi sul monte salari della dirigenza della Giunta regionale riferito all'anno 2015. Per il relativo calcolo si assumeranno i valori desunti dal Conto annuale riferito all'annualità in questione.
3. Le risorse che andranno ad incrementare il valore complessivo del fondo per il trattamento accessorio del personale dirigenziale saranno utilizzate in quota parte per il finanziamento degli incrementi annui lordi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4, del CCNL 17.12.2020, pari ad € 409,50 per tutti i dirigenti in servizio al 01.01.2018, e per la parte residuale sono interamente destinate alla retribuzione di risultato.
4. Ai sensi del primo comma dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, dall'anno 2021 la Regione del Veneto – Giunta regionale – costituisce annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, con le seguenti risorse:
 - a. unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 - destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del medesimo anno;
 - b. risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 24, comma 3 del D.Lgs n. 165/2001;
 - c. un importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, 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. Tali incrementi devono essere compatibili con le vigenti disposizioni normative quali, alla data di sottoscrizione del presente contratto, l'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017;
 - d. le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 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 e nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili, nonché di quelle contrattuali e normative nazionali.

5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato.
6. Alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del fondo¹.Adempiuta tale prescrizione non derogabile, le parti concorderanno, di norma in concomitanza con ogni significativo processo riorganizzativo delle Strutture e degli incarichi dirigenziali presso la Giunta regionale, la puntuale quantificazione dei valori o delle percentuali massime sul trattamento economico di natura fissa e continuativa (stipendio tabellare e/o retribuzione di posizione) sulle quali calcolare i valori della retribuzione di risultato, anche variando gli stessi in ordine ai diversi incarichi conferiti ai dirigenti
7. Come dettagliatamente specificato al successivo art. 11, eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, andranno ad incrementare, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non risulti oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, compatibilmente con le disposizioni contrattuali e normative vigenti.

Art. 7 – Destinazione delle risorse decentrate allocate sul fondo

1. Le risorse destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti della Giunta regionale (compreso il personale dirigenziale assunto a tempo determinato o comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o per incarico presso altro ente) vengono determinate dalla Giunta regionale stessa. Tali risorse sono comprensive dell'incremento di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020. L'eventuale preliminare quantificazione provvisoria è legata anche alla possibile applicabilità delle disposizioni di cui all'ultimo periodo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. del 3 settembre 2019 nello stesso richiamato che consentirebbero, per le regioni annualmente considerate virtuose in base a specifici parametri ministeriali, di aumentare temporaneamente il fondo, rispetto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, in caso il numero dei dirigenti effettivamente in servizio al termine di un determinato anno solare fosse superiore di quelli in servizio al 31.12.2018.
2. Tali risorse vanno a remunerare le retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti incaricati dalla Giunta regionale. La retribuzione di risultato, ferme restando le regole dettate in sede di definizione del piano triennale della Performance e dei suoi documenti attuativi, compete unicamente ai dirigenti

¹ Conseguentemente, fatto 100 il fondo, almeno 15 deve essere destinato alla retribuzione di risultato.



che abbiano prestato effettivo servizio con incarico presso le Strutture della Giunta regionale per almeno 180 giorni nell'anno solare di riferimento.

3. Fino al completamento del processo riorganizzativo delle posizioni dirigenziali conseguente all'avvio della XI legislatura regionale, trovano conferma i valori indicati nell'allegato A al CCDI del 27 giugno 2016, fatta eccezione per i conferimenti di incarichi apicali successivi all'avvio della XI legislatura. Con il conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali relativi alla nuova articolazione organizzativa che la Giunta andrà a definire, le risorse di cui al primo comma (ed eventualmente quelle aggiuntive od inferiori determinate in base all'applicazione delle normative di volta in volta vigenti) andranno a remunerare – nel 2021 per quota parte e dall'anno 2022 a regime – le nuove indennità di posizione e di risultato dei dirigenti, secondo le pesature riportate nell'Allegato al presente accordo.
4. La pesatura delle Unità Organizzative ai fini della loro graduazione su due livelli retributivi è effettuata sulla base di elementi oggettivi definiti dall'articolo 9, comma 4, dalla L.R. n. 54/2012 e s.m.i.
5. Le nuove retribuzioni verranno riconosciute con decorrenza dall'assegnazione degli incarichi da parte della Giunta regionale in coincidenza con l'entrata in esercizio della riorganizzazione delle posizioni dirigenziali.

Art. 8 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato ai dirigenti della Giunta regionale è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi in coerenza con il Piano della Performance all'epoca vigente, fermo restando che la relativa erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Le parti concordano che nell'ambito di quanto previsto al comma 1, in applicazione dell'art. 30 del CCNL F.L. 17.12.2020, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate all'interno della prima fascia di merito, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, può essere attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 20% rispetto al valore medio pro capite delle risorse effettivamente destinate alla retribuzione di risultato.
3. Le parti concordano di applicare il presente articolo nell'ambito dei direttori di Direzione/SDP e di Unità Organizzative.
4. Il numero limitato di beneficiari della presente disposizione potrà variare di anno in anno, sulla scorta delle risorse effettivamente destinabili a tal fine, che le parti concordano nell'individuare tra quelle non oggetto di assegnazione a titolo di retribuzione di risultato per collocazione dei dirigenti, con qualsiasi incarico conferito, anche apicale, in fasce retributive inferiori alla prima.
5. Una volta quantificate annualmente a consuntivo le risorse riallocabili per le finalità di cui al presente articolo, le stesse saranno distribuite ai dirigenti con le valutazioni più elevate secondo un criterio che vada a garantire che



nessuna Area o altra Struttura apicale regionale² possa assegnare un secondo differenziale positivo ad un dirigente presso la stessa incardinato senza che in tutte le altre Aree sia stato assegnato un primo differenziale positivo³.

6. In caso di posizionamento *ex aequo* tra più Aree, verrà data preferenza al dirigente dalla maggiore anzianità di servizio nella qualifica. I beneficiari di tale criteri non potranno fruirne che per una singola annualità.
7. Al fine di garantire la necessaria uniformità applicativa, le parti esortano i Direttori di Area e gli altri dirigenti preposti alle Strutture di vertice dell'Amministrazione a coordinarsi reciprocamente in relazione alle concrete modalità - auspicatamente omogenee - di attribuzione dei punteggi al termine del processo valutativo annuale.
8. Stante la complessità connaturata all'applicazione di tale nuovo istituto, in calce al presente accordo si allega, quale parte integrante dello stesso, una tabella esemplificativa che fungerà da parametro di applicazione.

Art. 9 – Clausola di salvaguardia economica

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione successivi alla sottoscrizione definitiva del vigente CCNL che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso - con esclusione pertanto dei processi di riorganizzazione susseguenti a naturale scadenza degli incarichi conferiti dalla Giunta regionale - al dirigente di ruolo cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa regionale, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è riconosciuto un differenziale della sola retribuzione di posizione secondo i criteri di seguito indicati, con risorse a carico del fondo per il trattamento di posizione e di risultato della dirigenza.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è stabilito in una percentuale pari al 50% del differenziale tra il valore della retribuzione di posizione originaria e quello del nuovo incarico.

² Le parti individuano convenzionalmente n. 8 Macro Aree ai fini del presente articolo, che sono rappresentate da: le n. 6 Aree istituite alla data di sottoscrizione del presente contratto, la Segreteria Generale della Programmazione e un ulteriore aggregato organizzativo inglobante Direzione del Presidente, Avvocatura e Segreteria di Giunta. Quest'ultima operazione si rende necessaria in quanto le citate tre Strutture di vertice, viste le ridotte dimensioni Organizzative delle stesse, hanno alla stessa data ciascuna meno di 5 dirigenti incardinati e quindi meno del contingente minimo individuato dall'art. 30, comma 7, del CCNL del 17.12.2021, necessitando quindi, solo ai fini dell'applicazione dell'istituto in argomento, di essere aggregate assieme tra loro per raggiungere la dimensione minima richiesta.

³ A titolo esemplificativo, se nell'anno 2021 il valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato risultasse pari ad € 8.000, il differenziale per i dirigenti con valutazioni più elevate potrà essere pari ad € 1.600 (valore non arrotondabili per difetto e pari al 20% di 8.000). Se nell'anno 2022 il valore medio pro-capite risultasse pari ad € 10.000, il differenziale per i dirigenti con valutazioni più elevate potrà essere pari ad € 2.000 (valore non arrotondabili per difetto). Se a consuntivo risultassero non distribuite, per effetto delle previsioni di cui all'art. 9, comma 4, risorse pari a 20 in entrambe le annualità, i beneficiari sarebbero 12 dirigenti nel 2021 e 10 dirigenti nel 2022. Essendo ad oggi convenzionalmente quantificabili in n. 8 le Strutture di vertice - come specificato nella nota n. 2 - nell'esempio in questione il beneficio economico potrà essere riconosciuto al dirigente con la più alta valutazione di ognuna delle 8 macro Aree così individuate (a prescindere dall'effettivo punteggio conseguito, purchè lo stesso sia collocabile nella prima fascia di merito), cui aggiungere i quattro (nel 2021) e i due (nel 2022) secondi voti più alti. In caso di punteggi coincidenti all'interno di una stessa Area, sarà il Direttore, con propria comunicazione scritta, ad indicare il dirigente beneficiario, avendo come primario parametro di scelta la dimensione della Struttura in termini di numerosità dei dipendenti direttamente incardinati presso l'articolazione organizzativa diretta dai dirigenti aventi punteggio coincidente.



3. Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza originaria dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due 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 successivo⁴.
4. Nessun diritto all'applicazione della presente clausola di salvaguardia spetta alla scadenza naturale dell'incarico conferito dalla Giunta regionale. Ciò anche nel caso, ad esempio per diverse decorrenze iniziali degli incarichi, altri incarichi conferiti ad alcuni dirigenti regionali possano essere oggetto di proroga, non ravvisandosi nei casi di mancata proroga la fattispecie della revoca, ma il semplice avvicendamento di incarichi a naturale scadenza degli stessi.
5. Il presente istituto non trova applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati a personale comandato in entrata che autonomamente decida di rientrare presso l'amministrazione di appartenenza, o che vi rientri su richiesta dell'amministrazione stessa, od a personale assunto con contratto a tempo determinato che rassegni volontariamente le dimissioni dall'incarico conferito o, specularmente, per il personale comandato in uscita o in aspettativa per incarico presso enti terzi che rientri per qualunque motivo nei ruoli regionali. Il presente istituto non trova altresì applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati ex art. 19, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001, nonché per gli incarichi dirigenziali conferiti su base espressamente fiduciaria (di norma aventi durata coincidente con la durata del mandato del Presidente della Giunta regionale, e potenzialmente revocabili anteriormente al venir meno del rapporto fiduciario stesso).
6. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
7. In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, le parti concordano di dare priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
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, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

⁴ A titolo esemplificativo, al dirigente titolare di un incarico avente scadenza 31.12.2022, con valore della retribuzione di posizione pari a 100, cui viene revocato l'incarico dal 01.01.2022 per attribuirne uno con retribuzione di posizione pari a 60, spetterà fino all'originaria scadenza dell'incarico (31.12.2022) un trattamento di salvaguardia economica pari a 20 annui (ossia pari al 50% del differenziale tra 100 e 60). Nei tre anni successivi alla naturale scadenza dell'incarico, allo stesso dirigente – permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore – spetterà: il primo anno (2023) un importo a titolo di salvaguardia economica pari a 13,33 (ossia 20 – 33,33%); il secondo anno (2024) un importo a titolo di salvaguardia economica pari a 6,66 (ossia 20 – 66,66%); il terzo anno (2025) il solo importo ordinariamente previsto per l'incarico ricoperto. I valori indicati nell'esempio andranno rapportati sulla scorta delle mensilità nell'anno solare di competenza di ogni singola variazione d'incarico per revoca anticipata dello stesso.



Art. 10 – Incarichi ad interim

1. Le parti concordano che il ricorso all'istituto dell'interim rappresenta una eccezionalità e debba essere temporalmente il più possibile limitato – comunque entro la durata convenzionalmente individuata nel Regolamento della Giunta regionale n. 1/2016 – convenendo che debba quindi essere dato corso, di norma entro 60 giorni, all'iter per la copertura delle posizioni che si rendano via via vacanti in quanto rimaste prive del precedente dirigente titolare. Proprio al fine di consentire, ad avvenuta riorganizzazione, un effettivo assestamento e reclutamento delle posizioni, la disciplina del presente articolo trova applicazione economica decorsi tre mesi dalla data di effettivo conferimento degli incarichi di Direzione e di Unità Organizzativa.
2. Le parti concordano altresì che 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 dalla Giunta regionale, sia attribuito a titolo di retribuzione di risultato (scollegata da ulteriori processi valutativi), limitatamente al periodo di sostituzione e quindi proporzionalmente allo stesso, un importo di valore pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale in relazione alla quale è affidato l'incarico se trattasi di incarico interinale di Unità Organizzativa o di Struttura Temporanea o di Direzione o Struttura di Progetto;
3. Gli incarichi interinali possono essere riconosciuti tra articolazioni dal medesimo livello organizzativo.
4. Le parti convengono che da un punto di vista funzionale, organizzativo ed operativo ad un medesimo dirigente non possano essere conferiti più di due incarichi interinali contemporaneamente. Nel caso fosse imprescindibile per la Giunta regionale ricorrere a tale duplice incarico interinale, al dirigente interessato andrà riconosciuto il trattamento economico aggiuntivo di cui al comma 2 per entrambi gli incarichi, proporzionalmente alla durata degli stessi.
5. La titolarità di un incarico organizzativamente superiore (di Area o di Direzione), non può in nessun caso comportare il riconoscimento della maggiorazione economica di cui al presente articolo relativamente alla vacanza e quindi dell'automatica assunzione della responsabilità gestionale di un incarico organizzativamente inferiore.
6. Parimenti, la titolarità di un incarico di Vicedirettore di Area, relativamente alle funzioni oggetto di delega, non può comportare il riconoscimento della maggiorazione economica di cui al presente articolo.

Art. 11 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie

1. Le parti stabiliscono che, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, le risorse complessive del fondo, provvisoriamente individuate per gli anni 2021, 2022 e 2023 nell'importo complessivo di € 8.390.897,42, sono così allocate:
 - per € 6.864.903,60 al finanziamento della retribuzione di posizione. Tale importo risulta essere lo stesso a tal fine destinato nell'annualità 2020



- aumentato delle risorse che il CCNL ha destinato all'incremento della retribuzione di posizione ex art. 54, comma 4;
- per € 1.525.993,82 al finanziamento della retribuzione di risultato. Tale importo risulta essere lo stesso a tal fine destinato nell'annualità 2020 aumentato delle risorse che l'art. 56 del CCNL ha destinato all'incremento del fondo ed al netto di quelle residuali dopo l'applicazione degli incrementi ex art. 54, comma 4.
2. Eventuali incrementi o decrementi, legati all'applicazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 o all'applicazione di nuove disposizioni normative o contrattuali che nel tempo fossero emanate, saranno ripartiti proporzionalmente tra le voci di cui al comma precedente.
 3. Le parti concordano di destinare entro il 31 dicembre 2021 i risparmi che a consuntivo risultino ripartibili dal fondo, sulla base di una ripartizione proporzionale alle risorse che tenga comunque conto del processo di valutazione relativo all'anno 2020 e ai relativi valori complessivi individuali della componente di risultato. Analogamente si procederà negli anni a venire, con riferimento al processo di valutazione dell'anno precedente.
 4. Al riguardo, in sostanziale conformità a quanto già definito per le precedenti annualità, le parti concordano il seguente criterio generale di ripartizione, valevole, salvo diversa espressa rivalutazione, anche per le annualità successive a quella di sottoscrizione del presente contratto: ripartizione delle risorse tra il personale dirigenziale titolare di incarico non apicale (quindi con riferimento ai Direttori di Direzione – anche con incarico di Vicedirettore d'Area – ai responsabili di Strutture di Progetto ed ai Direttori di Unità Organizzativa di fascia A e di fascia B) proporzionalmente alla durata temporale dell'incarico ricoperto nell'anno solare precedente (ossia quello riferito al processo di valutazione) e all'esito del processo valutativo, nel caso in cui le risorse risultino a consuntivo di importo superiore ad € 100.000,00.
 5. Nel caso le risorse ripartibili risultassero di importo inferiore ad € 100.000,00, le parti condividono l'opportunità di determinare in sede negoziale le modalità di ripartizione delle stesse.

Art. 12 – Definizione fasce retributive degli incarichi dirigenziali

1. In sostanziale continuità con quanto stabilito nel CCDI del 27 giugno 2016, nella tabella allegata si riportano le nuove retribuzioni di posizione e di risultato a valere dalla data effettiva decorrenza degli incarichi coincidenti con la riorganizzazione o ad essa preordinati, comunque conseguente all'avvio dell'XI legislatura.

Art. 13 – Personale dirigenziale 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:
 - a. dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
 - b. di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 75% 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, 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 dell'art. 61 del CCNL, 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 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 non si applica.
 6. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

TITOLO III ISTITUTI GIURIDICI

Art. 14 – Welfare integrativo

1. Le parti concordano di aprire un tavolo tematico per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale e si impegnano ad aprire le trattative entro tre mesi dalla firma del presente contratto decentrato.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL, sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità da precedenti norme, nonché con una quota parte non superiore al 2,5% delle complessive disponibilità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. Nel caso le risorse riferite ai risparmi sull'utilizzo del fondo di cui all'art. 11, commi 4 e 5, del presente contratto risultino a consuntivo superiori ad € 150.000,00 con riferimento al singolo anno solare, si applicherà il medesimo criterio di distribuzione dei risparmi di cui al medesimo quarto comma dell'articolo 11⁵, destinando però una quota pari al 10% delle risorse

⁵ A titolo di esempio, qualora le risorse finalizzate a retribuzione di posizione, in un determinato anno, non siano state integralmente utilizzate per tale finalità per un importo pari a € 170.000,00, si incrementeranno le risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale dirigenziale titolare di incarichi non apicali nella



complessivamente risparmiate a consuntivo sul fondo per politiche di welfare aziendale ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 17.12.2020.

4. In ogni caso i piani di welfare integrativo approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui agli artt. 8 e 45, comma 1, lett. a) del CCNL.

Art. 15 – Formazione

1. L'Amministrazione si impegna a formare e valorizzare il personale tramite l'aggiornamento professionale al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione.
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 di almeno 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad altri eventuali finanziamenti comunitari, nazionali o regionali.
3. L'Amministrazione si impegna a confrontarsi con le OO.SS. sul piano formativo dell'Ente e le risorse annualmente ad esso dedicate.
4. Le parti concordano di aprire un tavolo tematico per disciplinare la materia e si impegnano ad avviare le trattative entro tre mesi dalla firma del presente contratto decentrato.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 - Controversie ed interpretazione autentica

1. Il CCNL può essere interpretato ai sensi degli articoli 49 e 64 del D.lgs 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità.
2. Anche le clausole del presente contratto decentrato 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.

misura di € 153.000,00 (170.000,00 – 10%), mentre € 17.000,00 – nell'esempio in questione – saranno destinate a politiche di welfare integrativo per il personale dirigenziale



Art. 17 - Rinvio a specifici tavoli tematici di trattativa

1. Come già anticipato agli artt. 17 e 18 le parti concordano di rinviare ad appositi tavoli tematici la trattativa sui temi relativi a:
 - a) welfare integrativo;
 - b) formazione del personale dirigenziale.
2. In merito alle erogazioni di risorse connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 60 del CCNL, a quelle legate ai compensi professionali degli avvocati e di altre particolari categorie di dirigenti e ad ulteriori ed eventuali compensi se previsti da specifiche disposizioni di legge potranno altresì aprirsi appositi tavoli di trattativa, ferma restando l'applicazione delle attuali regole di gestione degli istituti fino ad eventuale nuova definizione delle stesse.

Art. 18 - Rinvio agli istituti contrattuali vigenti

1. Le parti danno atto che per quanto non contemplato e disciplinato dal presente contratto si applicano ai dirigenti della Giunta regionale, compresi quelli assunti a tempo determinato o in posizione di comando in entrata, con esclusione di quelli in aspettativa senza incarico e in comando in uscita, gli istituti contrattuali nazionali vigenti e quelli derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa non incompatibili con lo stesso.

* * *



Allegato a)

Esempio differenziazione premio di risultato

Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	SGP	SG + DP + Avv
votazioni più elevate							
DIR A: 1000	DIR D: 995	DIR G: 1000	DIR L: 1000	DIR O: 976	DIR Q: 999	DIR T: 995	DIR W: 1000
DIR B: 1000	DIR E: 994	DIR H: 994	DIR M: 1000	DIR P: 944	DIR R: 998	DIR U: 995	DIR Y: 1000
DIR C: 988	DIR F: 990	DIR I: 980	DIR N: 1000		DIR S: 997	DIR V: 995	DIR Z: 998

Caso 1: risorse per premiare 5 dirigenti

Dirigenti premiati:	1) 1 tra A e B (a scelta motivata del Direttore Area 1)
	2) DIR G
	3) 1 tra L, M e N (a scelta motivata del Direttore Area 4)
	4) 1 tra W e Y (a scelta motivata dei responsabili SG, DP, Avv)
	5) DIR Q

Caso 2: risorse per premiare 10 dirigenti

Dirigenti premiati:	1 e 2) DIR A e B
	3) DIR G
	4 e 5) 2 tra L, M e N (a scelta motivata del Direttore Area 2)
	5 e 6) DIR W e Y
	7) DIR Q
	8) DIR D
	9) 1 tra T, U e V (a scelta motivata del SGP)
	10) DIR O

Il dirigente P non potrà in ogni caso concorrere, non essendosi collocato nella prima fascia di merito.



Allegato b)

Quadro nuove pesature incarichi dirigenziali

incarichi	tabellare	posizione	totale parte fissa	risultato (10%)	valore complessivo	IVC	totale complessivo con IVC
	1	2	3 (=1+2)	4 (=10% di 3)	5 (=3+4)	6	7 (=5+6)
DG Sanità	€ 45.260,77	€ 127.119,23	€ 172.380,00	€ 16.038,00	€ 188.418,00		€ 188.418,00
Area	€ 45.260,77	€ 87.533,38	€ 132.794,15	€ 13.279,42	€ 146.073,57	€ 316,81	€ 146.390,38
Avvocato Coord.re	€ 45.260,77	€ 87.533,38	€ 132.794,15	€ 13.279,42	€ 146.073,57	€ 316,81	€ 146.390,38
Direzione/SDP	€ 45.260,77	€ 56.218,29	€ 101.479,06	€ 10.147,91	€ 111.626,97	€ 316,81	€ 111.943,78
UO A	€ 45.260,77	€ 36.767,33	€ 82.028,10	€ 8.202,81	€ 90.230,91	€ 316,81	€ 90.547,72
UO B / ST	€ 45.260,77	€ 30.835,81	€ 76.065,58	€ 7.609,66	€ 83.706,24	€ 316,81	€ 84.023,05
FSR	€ 45.260,77	€ 11.942,67	€ 57.203,44	€ 5.720,34	€ 62.923,78	€ 316,81	€ 63.240,59
Vicedirettore di Area ex art. 9, c. 5 bis, L.R. n. 54/2012: Trattamento economico del Direttore di Direzione maggiorato di € 10.000,00 a titolo di retribuzione di posizione							
Resp.le Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Trattamento economico del Direttore di Unità Org. va di fascia A maggiorato di € 2.000,00 a titolo di retribuzione di posizione							

