



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
AMMINISTRAZIONE - OO.SS. DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI
PARTE NORMATIVA/ CCIA TRIENNALE 2021-2022-2023
IN RIFERIMENTO AL CCNL 2016/2018
PARTE ECONOMICA 2021

In data 14/10/2021, per la sottoscrizione della presente ipotesi di CCIA, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale.

Le parti

richiamato l'art. 7 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020 che individua i soggetti titolati alle trattative e le materie regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa;

richiamato l'art. 40 c. 3 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001, e successive modificazioni e integrazioni, ai sensi del quale tra l'altro la contrattazione collettiva integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*;

preso atto che l'art. 40 bis del già citato D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., come richiamato dall'art. 8 c. 6 del CCNL 17/12/2020, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal Collegio Sindacale;

visto il D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare;

visto l'art. 66 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020.

CONCORDANO

PARTE NORMATIVA

I. Criteri per la destinazione del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori.

A. Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale

- Le parti definiscono detti criteri, per la quota di finanziamento destinata alla performance (al netto della quota di finanziamento del risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale), come segue:

- **60%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;**
- **40%: valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali;**

Per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti di Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale e Struttura Semplice, preliminarmente alla suddivisione di cui sopra (60% - 40%) si dovrà applicare un parametro distintivo secondo il diverso incarico, che preveda dei coefficienti di differenziazione suddivisi nel modo seguente:

- Coefficiente per i direttori di struttura complessa e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;
- coefficiente per i dirigenti con incarico di struttura semplice dipartimentale e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;
- coefficiente per i dirigenti con incarico di struttura semplice e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;
- coefficiente per i Dirigenti con incarico professionale.

Tali coefficienti verranno annualmente concordati tra le parti.

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (60%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 69/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (40%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale: nessuna quota per punteggio inferiore a 63/105, come da regolamento vigente anno 2021, ovvero 60/100, come da regolamento in fase di definizione per le successive annualità.

La liquidazione delle quote del fondo per la retribuzione di risultato è comunque rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione (**allegato n. 3**). L'eventuale residuo derivante dall'applicazione del parametro di cui sopra confluirà nel fondo retribuzione di risultato.

- Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020 che prevede: *“Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato”*

le parti concordano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale il cui limite massimo verrà definito annualmente, anche in riferimento a eventuali modifiche organizzative aziendali.

Le parti stabiliscono che il valore dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti a tutti i dirigenti della P.T.A. fatta salva l'ipotesi sotto riportata.

Le quote stabilite annualmente verranno liquidate al personale che ha conseguito, sulla base dei valori massimi previsti per l'annualità di riferimento, la massima valutazione. In caso di parità, si terrà conto della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio sulla base dei valori massimi in allora previsti.

In caso di ulteriore parità, la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà ripartita in quote uguali.

Nell'ipotesi in cui il numero delle quote stabilite non venga interamente attribuito, le rimanenti rientreranno nella disponibilità del relativo fondo.

- *Retribuzione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale*

Possono essere previste dalle parti, di anno in anno, attività ritenute strategiche da inserire nel ciclo della *performance* cui viene correlata una specifica retribuzione incentivante integrativa.

- *criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8;*

Le parti concordano che, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 c. 7 ovvero di incarico ad interim di cui all'art. 73 c. 8 del CCNL vigente, il maggiore aggravio che ne deriva sia compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, come previsto dai commi 7 e 8:

- relativamente all'indennità di sostituzione di cui al predetto art. 73 c. 7, le parti prevedono che l'incremento, facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, aggiuntivo rispetto all'indennità di sostituzione, possa essere applicato previa valutazione annuale delle parti sulla base delle disponibilità del fondo e possa essere realizzato attraverso l'equiparazione degli stessi coefficienti di cui ai criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.
- relativamente all'indennità di incarico ad interim di cui al predetto art. 73 c. 8, le parti prevedono che l'incremento obbligatorio, a titolo di retribuzione di risultato, sia pari a una percentuale, ricompresa tra il 10% ed il 20%, che verrà definita annualmente (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.

II. Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda

Le parti danno atto che la materia è demandata all'apposito regolamento Aziendale, da ultimo modificato con la deliberazione n. 245 del 05/05/2021.

III. Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa.

Le parti prevedono, in materia di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero (artt.1 e 2 L.12.9.1990 n.146 e s.m.i.) di considerare servizio pubblico essenziale il seguente:

S.C. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (P.S.A.L.)

Per il suddetto servizio va mantenuto in servizio, nel giorno in cui viene effettuato lo sciopero, un contingente di personale dirigente non inferiore a quello impiegato nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

IV. Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32.

Le parti concordano, in riferimento a quanto previsto dall'art. 32 del CCNL 17.12.2020, di valutare annualmente la destinazione di una somma finalizzata alla concessione di benefici riferiti al welfare integrativo, nel limite massimo del 5% del fondo ex art. 91 CCNL vigente.

V. Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.

Le parti concordano che, in caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso, a seguito di riorganizzazione, al dirigente cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'azienda, con retribuzione di posizione di importo inferiore rispetto a quello connesso al precedente incarico oggetto di revoca, ai sensi di quanto disposto dall'art. 31 CCNL vigente, sia riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data si applica l'art. 31.3 secondo paragrafo CCNL.

Le parti, stante l'art.13 del CCNL 2016/2018 del 17/12/2020 che prevede che “*i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali (...) assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la 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*”, reciprocamente assumono l'impegno di predisporre apposita regolamentazione idonea a disciplinare l'orario di lavoro dei dirigenti, in applicazione delle clausole contrattuali in materia.

PARTE ECONOMICA

La definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91.

I fondi contrattuali sono stati rideterminati in via provvisoria con la determinazione dirigenziale n. 1356 del 10/6/2021 ad oggetto “Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa – rideterminazione provvisoria a preventivo dei fondi artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020 per l'anno 2021” allegati al presente accordo (**allegato 1**), come certificati dal Collegio sindacale con il Verbale n.6 del 15.6.2021. Sulla base di tali fondi le parti concordano le modalità di utilizzo delle risorse disponibili di cui all'**allegato 2**.

Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 91, comma 9 del CCNL 17/12/2020, eventuali risorse residue del fondo di cui all'art. 91, nonché del fondo di cui all'art. 90, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, sono vincolate a retribuzione di risultato, con obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.

Sulla base di quanto previsto nella parte normativa, per l'anno 2021 le parti stabiliscono il sotto riportato parametro distintivo per la definizione delle quote di retribuzione di risultato secondo il diverso incarico.

La ripartizione del fondo verrà effettuata secondo i seguenti coefficienti, fatte salve diverse condizioni previste da contratti individuali di lavoro a esaurimento (ex art. 15 septies D. Lgs.

502/92 e s.m.i.) che comunque non potranno superare il valore massimo scaturente dall'applicazione di quanto sotto riportato:

- Coefficiente pari a 1,90

Per i direttori di struttura complessa e sostituti ex art.73 comma 7 CCNL 2016/2018;

- coefficiente pari a 1,30

Per i dirigenti con incarico di struttura semplice dipartimentale e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;

- coefficiente pari a 0,90

Per i dirigenti con incarico di struttura semplice e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;

- coefficiente pari a 0,60

per i Dirigenti con incarico professionale.

Integrazione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica a livello aziendale .

In applicazione di quanto previsto nella parte normativa, le parti concordano di individuare di seguito le attività da inserire nel ciclo della performance ritenute indispensabili. Le attività in questione sono inserite nell'ambito delle aree strategiche aziendali di cui alle linee di indirizzo del budget 2021.

Nell'ambito dell'importo individuato sul fondo ex art. 91 del CCNL 2016 - 2018 del 17/12/2020 alla voce "*integrazione di risultato per attività correlate a performance individuale aventi valenza strategica*", le parti stabiliscono di destinare per l'anno 2021 la somma di € 11.000,00 alle attività di cui trattasi come di seguito individuate, parametrata all'espletamento di attività integrative di valenza strategica aziendale ex art. 73, c. 7 CCNL:

Integrazione di Risultato	Importo
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza aziendale	6.000,00
Responsabile della protezione dei dati personali (RPD) ex art.37 regolamento UE 2016/679 aziendale	5.000,00

Differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020.

Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020 richiamato in parte normativa, le parti concordano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale fino a un massimo, per il 2021, di n. 3 premi.

Detti premi saranno attribuiti nel limite di uno per dipartimento/area di afferenza, al personale che avrà ottenuto il punteggio massimo conseguibile con le modalità individuate nella parte normativa. Qualora in un dipartimento non ci sia personale che ha conseguito il punteggio massimo ai fini dell'eccellenza, il premio verrà attribuito al personale afferente ad altro dipartimento, sulla base dei criteri di preferenza individuati in parte normativa.

Criteria generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32.

Le parti concordano di non destinare per il 2021 alcuna somma finalizzata alla concessione di benefici riferiti al welfare integrativo.

Criteria per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8.

Sulla base di quanto previsto nella parte normativa, per l'anno 2021 le parti stabiliscono, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 c. 7 ovvero di incarico ad interim di cui all'art. 73 c. 8 del CCNL vigente, il maggiore aggravio che ne deriva sia compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, come previsto dai commi 7 e 8 nelle seguenti percentuali:

- relativamente all'indennità di sostituzione di cui al predetto art. 73 c. 7, le parti prevedono che l'incremento, facoltativo, a titolo di retribuzione di risultato, aggiuntivo rispetto all'indennità di sostituzione, si realizzi per il 2021 attraverso l'applicazione dei coefficienti di ripartizione del fondo retribuzione di risultato previsti a pagina 6.
- relativamente all'indennità di incarico ad interim di cui al predetto art. 73 c. 8, le parti prevedono che l'incremento stabilito contrattualmente, a titolo di retribuzione di risultato, sia pari per il 2021 al 20% in caso di direttore di Struttura senza incarico di direzione di Dipartimento ovvero al 10% in caso di direttore di Struttura con incarico di direttore di Dipartimento (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito.
Le parti concordano, altresì, che lo stesso incremento a titolo di retribuzione di risultato sopra descritto sia applicato a decorrere dal 2021, considerata la vigenza contrattuale.

Eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del fondo di cui all'art. 91

Le parti concordano che l'importo dell'indennità di pronta disponibilità è confermato, come disposto nel CCIA 2020, nel maggiore importo di € 30,82 rispetto alla quota minima prevista a livello di CCNL 17/12/2020.

Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa ed economica - qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il presente CCIA.

La presente sottoscrizione costituisce ipotesi di accordo ed è sottoposta a certificazione del Collegio Sindacale ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D. Lgs. 165 del 30/3/2001 e ss.mm.ii. e diverrà accordo esigibile non appena sarà pervenuta la certificazione positiva del Collegio Sindacale ai sensi del combinato disposto dell'articolo 40-bis ("Controlli in materia di contrattazione integrativa") del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e dell'articolo 8 ("Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), comma 6, del C.C.N.L. 2016 - 2018 del 17/12/2020 Area delle Funzioni Locali, ai fini della relativa certificazione.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
Il Direttore Amministrativo	<p style="text-align: center;">FEDIR Firma</p> <p>Cognome</p>
Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	<p style="text-align: center;">DIREL Firma</p> <p>Cognome</p>
	<p style="text-align: center;">FP CGIL Firma</p> <p>Cognome</p>
	<p style="text-align: center;">UIL FPL Firma</p> <p>Cognome</p>
	<p style="text-align: center;">CISL FP Firma</p> <p>Cognome</p>