

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
Area della Dirigenza FFL – Sezione Dirigenti  
REGIONE MARCHE**

**periodo  
2021 - 2023**

In data 23 dicembre dell'anno 2021 è stata completata la sottoscrizione digitale dell'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Giunta regionale – parte normativa e parte economica 2021-2023 e relativo Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021.

La Giunta regionale con deliberazione n. 1654 del 28 dicembre 2021 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2021.

In data 30 dicembre 2021 le parti negoziali come di seguito composte:

<b>Delegazione trattante di parte pubblica</b>	<b>Nominativi</b>	<b>Firma</b>
Presidente	Maria Di Bonaventura	Firmato
Componente	Mauro Terzoni	Firmato
Componente	Enrica Bonvecchi	Firmato

<b>Delegazione trattante di parte sindacale</b>	<b>Nominativi</b>	<b>Firma</b>
FP CGIL	Simone Morbidoni	Firmato
CISL FPL	Vincenzo Tiani	Firmato
UIL FPL	Maria Grazia Tiritiello	Firmato
FEDIR	Vincenzo Marzialetti	Firmato
DIREL	Andrea Bartoli	Firmato
DIRER	/	

hanno completato la sottoscrizione digitale del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Giunta regionale – parte normativa e parte economica 2021-2023 e relativo Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021.

## INDICE

### **PREMESSA - RELAZIONI SINDACALI - Obiettivi e Strumenti**

#### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Campo di applicazione**

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

**Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

#### **TITOLO II - ISTITUTI ECONOMICI**

**Art. 4 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Ripartizione**

**Art. 5 – Definizione fasce retributive ai fini della retribuzione di posizione**

**Art. 6 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

**Art. 7 - Sostituzione del dirigente - incarichi ad interim**

**Art. 8- Incarichi aggiuntivi**

**Art. 9 - Clausola di salvaguardia economica**

**Art. 10 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato**

**Art. 11 – Disciplina erogazione buono pasto**

**Art. 12 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

**Art. 13 - Welfare integrativo**

**Art. 14 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

**Art. 15 – Disposizioni organizzative in caso di sciopero**

### **PREMESSA - RELAZIONI SINDACALI**

## OBIETTIVI E STRUMENTI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:

- informazione
- confronto
- organismi paritetici di partecipazione

b) contrattazione integrativa.

### 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, elementi conoscitivi, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano 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. 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.

3. Si rimanda agli artt. 44 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 per le materie oggetto di confronto.

### Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi - anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- 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;

- 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;

- 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;

- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. Le riunioni sono convocate con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario. Alla convocazione viene, di norma, allegato il materiale oggetto dell'ordine del giorno. Le riunioni si svolgono in presenza con la possibilità, in caso di impedimento e su richiesta di una delle parti, di collegarsi da remoto.

#### Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, tra la delegazione sindacale formata dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e la delegazione di parte datoriale. Le materie oggetto di contrattazione sono disciplinate dall'art. 45 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.

2. Le riunioni sono convocate con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario. Alla convocazione viene, di norma, allegato il materiale oggetto dell'ordine del giorno. Le riunioni si svolgono in presenza con la possibilità, in caso di impedimento e su richiesta di una delle parti, di collegarsi da remoto.

#### Clausole di raffreddamento.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Giunta della regione Marche, compreso il personale in comando, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e al personale con qualifica dirigenziale comandato, distaccato o assunto a tempo determinato in servizio presso l'Ufficio Speciale della ricostruzione.

2. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei contratti integrativi

precedenti che siano con esso incompatibili e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1<sup>a</sup> gennaio 2021 – 31 dicembre 2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, fatta eccezione per le casistiche sotto riportate:

- a) la definizione del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato è negoziata con cadenza annuale (Art. 4, comma 7, per l'anno 2021);
- b) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
- c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto sono presentate almeno tre mesi prima della relativa scadenza 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.

4. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte gli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

5. I criteri 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 vengono definiti dal presente contratto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL Area delle funzioni Locali del 17 dicembre 2020. Le parti concordano una diversa percentuale di riparto, con incremento della quota destinata al risultato destinando a tale finalità ogni maggiore risorsa che può essere destinata al fondo sulla base di disposizioni di legge o di contratti collettivi nazionali, sopravvenute.

## **Art. 3 - 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 II ISTITUTI ECONOMICI**

### **Art. 4 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Ripartizione**

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito come da allegato A, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.
2. 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; la retribuzione di risultato è pari ad almeno il 18% delle stesse, salvo maggiore disponibilità rilevata a chiusura dell'esercizio per economie della retribuzione di posizione o per altre cause o diversi apporti derivanti da disposizioni normative o amministrative.
3. Il valore percentuale è soggetto a variazione annuale nell'ambito della sessione di contrattazione in ragione di specifiche esigenze organizzative della Giunta regionale derivanti dalle politiche di programmazione, o da esigenze funzionali e gestionali discendenti da disposizioni adottate con specifiche deliberazioni o con altri provvedimenti amministrativi.
4. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del presente contratto. #
5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate ad all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato. #
6. 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 della retribuzione di risultato.
7. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza della Giunta regionale, per l'anno 2021 è destinato in misura pari a € 2.469.800,00 a retribuzione di posizione; la parte restante alla retribuzione di risultato, compresa la quota per gli incarichi ad interim, per un importo pari ad € 983.212,89.

### **Art. 5 – Definizione fasce retributive ai fini della retribuzione di posizione**

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è connessa all'applicazione dei criteri di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 1522 del 6 dicembre 2021.
2. Le parti si danno reciproco atto che i criteri come sopra determinati all'esito del confronto sindacale tenuto in data 29 novembre 2021, ai sensi dell'articolo 44, comma 1, lettera a) del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2021, si riferiscono alla riorganizzazione delle strutture della Giunta regionale attuata ai sensi della legge regionale n. 18 del 2021.

3. I valori della retribuzione di posizione correlati alla riorganizzazione della Giunta regionale sono rideterminati a decorrere dal 1<sup>a</sup> gennaio 2022, in relazione all'avvio dell'operatività delle nuove strutture della Giunta regionale, come di seguito:

Fascia retributiva	Valore economico	Tipologia struttura
Dip	Euro 70.000,00	Struttura complessa
Dir	Euro 60.000,00	Struttura complessa
Set1	Euro 45.500,00	Struttura semplice
Set2	Euro 39.300,00	Struttura semplice
Set3	Euro 32.100,00	Struttura semplice
Set4	Euro 27.000,00	Struttura semplice

4. Gli importi riportati al comma 3 potranno subire incrementi legati alla nuova contrattazione nazionale per l'area dirigenziale di riferimento.

#### **Art. 6 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance individuale conseguita dal dirigente, tenuto conto del periodo lavorato nel corso dell'anno e di quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, così come disciplinato dai successivi commi da 5 a 7.

2. In attuazione delle previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro vigente, la retribuzione di risultato del personale dirigenziale è incrementata, a partire dal 1<sup>a</sup> gennaio 2021, di una percentuale pari al 5% rispetto ai valori antecedenti all'entrata in vigore del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.

3. Ai Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dalla Giunta regionale, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato del 20% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, distintamente per l'anno 2021 per Servizi e Posizioni di Funzione, e dall'annualità 2022, distintamente per Dipartimenti, Direzioni e Settori.

4. Ai fini di cui al comma che precede, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, sempre operando le distinzioni indicate nel comma 3.

5. Ad una percentuale del 15% dei Dirigenti in servizio presso la Giunta regionale, individuati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del presente contratto, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore all'95% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente, è attribuita una maggiorazione pari al 20% del valore medio pro-capite di cui al comma 4.

4. La maggiorazione di cui al comma 4 è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso la Giunta regionale e presso l'Ufficio Speciale per la ricostruzione stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Ente;#
- e) maggiore anzianità anagrafica.#

6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 5 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dal pagamento della retribuzione di risultato al personale dirigente, conseguente all'approvazione della relazione sulla performance.

7. L'importo della maggiorazione di cui al comma 5 è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

#

### **Art. 7 - Sostituzione del dirigente - incarichi ad interim**

1. Per lo svolgimento di incarichi di direzione di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati, è attribuito a decorrere dall'anno 2022, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, che di norma, con riferimento alle sole strutture della Giunta regionale, non potrà eccedere i 12 mesi, un importo di valore pari:

- a) al 25% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale correlata al settore oggetto dell'incarico conferito ad interim;
- b) al 27% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale correlata alla direzione oggetto dell'incarico conferito ad interim;
- c) al 30% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale correlata al dipartimento oggetto dell'incarico conferito ad interim;

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale secondo il sistema di valutazione adottato dalla Giunta regionale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e non potrà in ogni caso superare un importo pari all'80% della retribuzione di posizione percepita dal singolo dirigente.

3. La quota di retribuzione di risultato disciplinata dal presente articolo sarà corrisposta esclusivamente per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori a due mesi. E' esclusa, in ogni caso, la corresponsione della retribuzione di risultato per incarichi ad interim di tipo "verticale" al direttore di Dipartimento e al direttore di Direzione per le strutture collocate nel relativo ambito.

4. In caso di valutazione negativa non si procede all'erogazione dell'emolumento di cui al presente articolo.

### **Art. 8- Incarichi aggiuntivi**

1. I compensi, dovuti dai terzi e versati alla Regione, per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti ai sensi dell'articolo 24, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e delle vigenti disposizioni contrattuali confluiscono, detratti gli oneri a carico della Regione ivi compresi gli oneri riflessi, nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato.

2. La retribuzione di risultato corrisposta ai dirigenti di cui al comma 1 viene incrementata di una percentuale pari al 60% dei compensi relativi all'incarico espletato, detratti gli oneri a carico della Regione ivi compresi gli oneri riflessi.

## **Art. 9 - Clausola di salvaguardia economica**

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 della Giunta regionale, 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 seguente.
2. Nel periodo che intercorre tra la data del conferimento del nuovo incarico e la data di scadenza dell'incarico precedente, il differenziale di cui al comma 1 è quantificato in un valore che consenta di conseguire una retribuzione di posizione il cui differenziale, rispetto alla retribuzione in godimento all'atto della revoca, non risulti complessivamente inferiore al 65% della differenza economica tra le due posizioni retributive, che si riduce progressivamente come previsto dai commi 3 e 4.
3. Il differenziale di cui al comma 2 è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
4. 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 successivo. Il presente comma si applica unicamente ai dirigenti di ruolo della Giunta regionale.
5. Nella retribuzione di posizione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali della stessa posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
6. 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 rese 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.
7. 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. 10 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato**

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 della Giunta regionale.

3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:

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 previste dall'art. 113 comma 2 del D.Lgs 18 aprile 2016 n. 50 per la incentivazione degli appalti di lavori servizi e forniture, se ed in quanto applicabili ai dirigenti tecnici dell'ente;

c) risorse per i compensi professionali per i dirigenti Avvocati dell'ente;

d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, se ed in quanto applicabili ai dirigenti dell'ente;

e) compensi previsti per la partecipazione a commissioni di concorso e selezione del personale, se ed in quanto applicabili ai dirigenti dell'ente.

4. Le parti si danno reciproco atto che relativamente alla disciplina per il riconoscimento degli incentivi per le funzioni tecniche trova applicazione la deliberazione della Giunta regionale n. 1214 del 5 agosto 2020 tenendo conto che ai fini della correlazione tra gli stessi incentivi e la retribuzione di risultato trovano invece applicazione i commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo, con la decorrenza definita dal comma 8.

5. Le parti si danno inoltre reciproco atto che relativamente ai compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura della Giunta regionale che abbiano prestato la propria attività professionale secondo i principi di cui al R.D. 27 novembre 1933, n 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, trova applicazione la deliberazione della Giunta regionale n. 1564 del 19 dicembre 2016, con l'unica esclusione del comma 2 dell'articolo 7 del regolamento allegato alla medesima deliberazione, che disciplina la riduzione del compenso in relazione ai diversi importi ivi previsti, il quale è da considerarsi disapplicato per effetto di quanto disposto ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo, con la decorrenza definita dal comma 9.

6. Tutti i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, come indicati dal presente articolo, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 45, comma 1, lettere e) ed h) del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, per una finalità di omogeneizzazione applicativa tra gli stessi e di perequazione, sono oggetto dei medesimi interventi di correlazione con la retribuzione di risultato, con le modalità sotto definite:

<b>Compensi percepiti nell'anno di riferimento</b>	<b>Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato</b>
Sino a 2.000,00 euro	Nessuna riduzione

Da 2.000,01 sino a 5.000,00 euro	3,00%
Da 5000,01 sino a 7.500,00 euro	5,00%
Da 7.500,01 sino a 10.000,00 euro	8,00%
Oltre 10.000,00	10,00%

7. Ai fini della citata perequazione gli importi dei diversi compensi vengono quantificati secondo il criterio di cassa e non di competenza.

8. I risparmi derivanti dall'applicazione delle riduzioni previste sono ridistribuiti per il risultato delle restanti posizioni dirigenziali nell'anno di riferimento.

9. La disciplina recata dal presente articolo decorre dall'anno 2022 e potrà essere rivalutata dalle parti contrattuali, tenendo conto degli impatti effettivi, derivanti dalla sua applicazione. Per l'anno 2021 trovano applicazione i criteri già definiti nell'ambito delle singole discipline di settore.

10. I compensi indicati nel presente articolo, con la precisazione che per i compensi professionali destinati all'Avvocatura il riferimento è a quelli derivanti da sentenze favorevoli sia nel caso in cui siano posti a carico della controparte e sia nel caso di spese compensate, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

### **Art. 11 – Disciplina erogazione buono pasto**

1. La prestazione di lavoro del dirigente è improntata a criteri di massima flessibilità ai sensi dell'articolo 13 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, per essere la stessa finalizzata a garantire l'assolvimento delle esigenze dell'organizzazione, l'espletamento dell'incarico svolto nonché l'assolvimento delle esigenze connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane assegnate e coordinate.

2. Le Parti si danno reciproco atto che tuttavia, ai fini dell'erogazione del buono pasto, è necessario disciplinare l'orario di lavoro giornaliero da rendere, analogamente a quanto definito per il personale non dirigenziale.

3. L'importo e la regolamentazione fiscale e contributiva del buono pasto sono determinati sulla base delle disposizioni di legge vigenti in materia. Al fine del riconoscimento del buono pasto è necessario che la prestazione lavorativa del dirigente inizi la mattina entro le ore 12,00 e prosegua nel pomeriggio fino alla fine dell'orario di lavoro c.d. "rigido": ore 16,15.

### **Art. 12 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge. #

2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. #

3. L'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile nella quota del 100% del trattamento determinato ai sensi del comma 1, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche. #

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco. #

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza del presente contratto. #

### **Art. 13 - Welfare integrativo**

1. Le parti convengono che, in presenza di specifici finanziamenti previsti nel bilancio dell'Ente destinati a piani di welfare integrativo, definiranno nell'ambito di un successivo accordo, congiuntamente per il personale dirigente e per il personale del Comparto, le misure del welfare integrativo da proporre ai dipendenti, individuando per ciascuna misura gli specifici servizi di cui si compone e il relativo importo di finanziamento, e prevedendo inoltre la possibilità di attuare misure compensative tra un servizio ed un altro in presenza di eventuali economie.

2. I piani, le polizze e i servizi che verranno attivati potranno comunque prevedere forme di integrazione dei premi o delle quote che consentono l'integrazione di ulteriori servizi con oneri a carico del singolo dipendente.

## **TITOLO III SERVIZI ESSENZIALI**

### **Art. 14 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti norme ed ipotesi di esonero. I servizi da considerarsi essenziali per la Regione sono i seguenti:

- a) protezione civile;
- b) supporto all'emergenza sanitaria e comunque settori connessi alla tutela della salute e della pubblica incolumità, all'assistenza sanitaria ed all'ambito fitosanitario;
- c) tutela del territorio e dell'ambiente, dissesto idrogeologico;
- b) personale, con particolare riferimento ai settori correlati al pagamento degli emolumenti stipendiali
- e) segreterie politiche degli amministratori;
- f) servizio elettorale, se attivo nel periodo interessato dallo sciopero.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali dovranno garantirsi la continuità delle seguenti prestazioni, indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) prestazioni attinenti alla protezione civile, con estensione a tutti gli interventi di tutela della pubblica incolumità, anche attraverso il personale in reperibilità
- b) prestazioni attinenti alla salute, limitatamente a tutti gli interventi necessari ad assicurare attività di regolazione, disciplina e coordinamento degli enti del SSR per lo svolgimento delle loro specifiche funzioni, compresa la gestione delle situazioni di crisi (pandemia)
- c) prestazioni attinenti l'ambito fitosanitario, limitatamente all'intervento di vigilanza igienico – sanitaria necessario a tutelare la qualità del bene oggetto di verifica;
- d) prestazioni inerenti le attività dei cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti e alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- e) prestazioni inerenti le attività di sorveglianza idraulica dei fiumi, degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrografici, nei limiti di cui alla lettera precedente;

- f) prestazioni inerenti le attività di pagamento degli stipendi e delle altre scadenze fiscali;
- g) assistenza agli organi politici, anche in forma numericamente ridotta ad una unità per amministratore;
- h) prestazioni inerenti alle consultazioni elettorali regionali, limitatamente alle attività indispensabile nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, con la finalità di assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni amministrative regionali.

### **Art. 15 – Disposizioni organizzative in caso di sciopero**

1. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 14, i dirigenti che sovrintendono alle prestazioni di cui al comma 2 sono esonerati dall'effettuazione degli scioperi, unitamente al personale dirigenziale e non dirigenziale che gli stessi provvederanno ad individuare con atto formale.
2. Nell'individuazione dei nominativi costituenti i contingenti di personali si applica, se e in quanto possibile, il principio di rotazione.
3. Il dirigente inserito nel contingente del personale esonerato può richiedere almeno 24 ore prima dell'indizione dello sciopero la possibilità di essere sostituito per aderire al medesimo. L'accettazione della richiesta è subordinata alla garanzia dell'effettiva possibilità della sostituzione.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti s'impegnano di riaprire il confronto nei primi mesi del 2022 per quanto riguarda la disciplina degli incarichi ad interim e alla pesatura delle strutture dirigenziali istituite a seguito dell'avvio della riorganizzazione.

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PERSONALE DIRIGENTE GIUNTA REGIONALE - ANNO 2021**

**COSTITUZIONE DEL FONDO (ART. 57, COMMA 1, CCNL 2016/2018)**

DESCRIZIONE	IMPORTO
<b>RISORSE STABILI</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2020 (ART. 57, COMMA 2, LETT. A), CCNL 2016/2018)	3.282.277,77
Giunta regionale - risorse certificate organo revisione	2.630.404,81
Province - risorse certificate organo revisione	651.872,96
1,53% MONTE SALARI 2015 (ART. 56, COMMA 1, CCNL 2016/2018)	66.831,41
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATI (ART. 57, COMMA 2, LETT. A), CCNL 2016/2018)	5.078,04
Cessati anno 2020	5.078,04
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>3.354.187,22</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 57, COMMA 2, LETT. B), CCNL 2016/2018)	381.635,00
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte	40.000,00
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese - fondo art. 9 DL 90/2014	116.635,00
Risorse ex articolo 9, comma 9, DL n. 66/2014 - art. 1, comma 512, legge n. 208/2015	60.000,00
Risorse personale USR - DL 189/2016	120.000,00
Incremento personale USR - DL 189/2016	45.000,00
1,53% MONTE SALARI 2015 (ART. 56, COMMA 1, CCNL 2016/2018) - INCREMENTO FONDI ANNUALITA' PRECEDENTI	200.494,23
anno 2018	66.831,41
anno 2019	66.831,41
anno 2020	66.831,41
RISORSE RESIDUE NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE (ART. 57, COMMA 3, CCNL 2016/2018)	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>582.129,23</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>3.936.316,45</b>
Riduzione per supero limite fondo 2016	- 64.478,29
<b>TOTALE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2021</b>	<b>3.871.838,16</b>

**Verifica rispetto del vincolo ex art. 23, comma 2, D.Lgs n. 75/2017 (art. 67, art. 23, comma 2, CCNL 2016/2018)**

<b>RISORSE STABILI 2021 SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>2.686.082,85</b>
<b>RISORSE VARIABILI 2020 SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>- 0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE 2020 SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>2.686.082,85</b>
<b>VINCOLO FONDO 2016</b>	<b>2.621.604,56</b>
Risorse fondo 2016 per vincolo	2.621.604,56
Variazione vincolo ex art. 33, comma 1, D.L. n. 34/2019	-
<b>VERIFICA RISPETTO VINCOLO</b>	<b>64.478,29</b>

**UTILIZZO DEL FONDO (ART. 57, COMMA 3, CCNL 2016/2018)**

DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE FONDO	<b>3.871.838,16</b>
COMPARTECIPAZIONE DEL PERSONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI MACERATA AL RECUPERO RISORSE ISPEZIONE MEF	- 16.696,04
<b>RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>3.855.142,12</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	2.539.903,55
Retribuzione di posizione 2.425.000,00	
Arretrati retribuzione di posizione 2018-2019-2020 70.103,55	
Retribuzione di posizione - Risorse ex articolo 9, comma 9, DL n. 66/2014 - art. 1, comma 512, legge n. 208/2015 44.800,00	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	1.113.603,57
Retribuzione di risultato 968.012,89	
Arretrati retribuzione di risultato 2018-2019-2020 130.390,68	
Retribuzione di risultato - Risorse ex articolo 9, comma 9, DL n. 66/2014 - art. 1, comma 512, legge n. 208/2015 15.200,00	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	201.635,00
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte 40.000,00	
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese - fondo art. 9 DL 90/2014 116.635,00	
Incremento personale USR - DL 189/2016 45.000,00	
<b>TOTALE</b>	<b>3.855.142,12</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>3.855.142,12</b>