

VERBALE INCONTRO SINDACALE

Il giorno 29 luglio 2025, alle ore 15:30 circa, si apre, in videoconferenza tramite piattaforma Microsoft Teams, la seduta della riunione sindacale convocata presso l'Agenzia Regionale dell'Abruzzo per la Committenza (Areacom), con la partecipazione della RSU e delle organizzazioni sindacali rappresentative.

La riunione è stata convocata con note prot. n. 3073/25 in data 16.07.2025 e prot. n. 3183/25 in data 24.07.2025, per discutere i seguenti **punti all'ordine del giorno**:

CONTRATTAZIONE:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale dell'AREACOM relativo al triennio 2024/2026. Parte normativa e Parte economica (Allegato n. 1);
- Fondo decentrato personale 2024 (Allegato n. 2);
- Fondo decentrato dirigenza anno 2024 (Allegato n. 3);

CONFRONTO:

- Disciplinare contenente criteri e modalità di rotazione del personale in servizio presso Areacom (Allegato 4);
- Disciplinare contenente criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per la differenziazione della retribuzione di posizione (Allegati 5 e 6).

Ulteriore punto aggiunto su richiesta della RSU:

- Situazione economico-contabile dell'Agenzia e ripercussioni sulla posizione del personale, in conseguenza del taglio dei trasferimenti regionali.

Sono presenti:

- Donato Cavallo (Direttore Generale Areacom);
- Claudio Sciorilli Borrelli, nominato con Delibera direttoriale n. 25 del 06/05/2025 per la costituzione della delegazione trattante;
- Luca Fusari (FP CGIL);
- Luciano Matani (FP CGIL);
- Simone Di Lanzo (CISL FP Abruzzo Molise);
- Giuseppe Trusso (UIL FPL);
- Alfonso Ponziani (RSU);
- Francesco Valentini (RSU);
- Eliseo Bosco (RSU).

Risulta assente il rappresentante della DIRER (Pietro De Camillis), che ha comunicato alcuni problemi tecnici di collegamento.

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante, che sottoscrive il verbale anche in tale veste: Alfonso Ponziani.

Si prosegue la discussione in base all'ordine proposto man mano dal Direttore Generale.

1. Disciplinare sulla rotazione del personale

Viene esaminato il documento "*Disciplinare contenente criteri e modalità di rotazione del personale in servizio presso Areacom*", con particolare attenzione all'art. 6, che disciplina la rotazione ordinaria degli incarichi dirigenziali.

Simone Di Lanzo (CISL FP Abruzzo Molise) chiede chiarimenti sul comma 4, in merito ai dirigenti interessati dalla disciplina in argomento.



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

Il Direttore Generale illustra la tabella dei livelli di rischio indicando la corrispondenza tra le aree dell'Agenzia ed i livelli di rischio:

- Alto (area rossa): Area Acquisti Centralizzati;
- Medio (area gialla): Area Bilancio, Area IT;
- Basso (area verde): Area Affari Generali, Area Programmazione e Monitoraggio.

Luca Fusari (FP CGIL) osserva che le aree rossa e gialla prevedono la stessa durata massima dell'incarico (6 anni), nonostante il diverso livello di rischio.

Il Direttore ritiene che una durata inferiore ai 6 anni per l'Area Acquisti Centralizzati, seppur in fascia rossa, non sia coerente con i principi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, in quanto il dirigente di quell'Area, dopo aver maturato la necessaria esperienza e formazione nella complessa materia, nei primi 3 anni dell'incarico, dovrebbe essere subito dopo spostato in altra area, disperdendosi così la competenza dallo stesso acquisita e con la necessità di formare un nuovo dirigente in sua sostituzione.

In ogni caso, al fine di garantire la richiesta differenziazione tra le fasce di rischio, il Direttore propone una modifica della durata massima degli incarichi dirigenziali: 6 anni (fascia rossa), 7 anni (gialla), 9 anni (verde).

Le sigle sindacali e la RSU si dichiarano favorevoli. Si concorda sull'adozione della proposta del DG, che provvederà a modificare il testo del disciplinare.

Il documento (ALLEGATO A), con le modifiche concordate, viene approvato.

2. Disciplinare sugli incarichi dirigenziali e retribuzione di posizione

Viene esaminato il documento Disciplinare contenente criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per la differenziazione della retribuzione di posizione.

Luca Fusari (FP CGIL) propone la seguente modifica all'art. 4, comma 1, del disciplinare secondo la seguente formulazione:

*"I soggetti interessati agli incarichi di funzioni dirigenziali da conferire **nel rispetto del profilo professionale posseduto** possono presentare la propria candidatura entro il termine perentorio fissato dall'avviso, autocertificando, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, il possesso degli elementi richiesti".*

La proposta è accolta dal Direttore Generale e condivisa da Simone Di Lanzo (CISL FP Abruzzo Molise) e Giuseppe Trusso (UIL FPL). Nessuna osservazione da parte della RSU.

In merito alla graduazione delle posizioni dirigenziali, il disciplinare prevede che, sulla base della valutazione dei fattori organizzativi e gestionali, tutte le posizioni siano collocate in una fascia unica di punteggio compresa tra 80 e 100 punti, con una retribuzione di posizione pari a **€. 39.000,00**.

Tale scelta è motivata in virtù del contesto specifico riferibile ad Areacom e in particolare della equivalenza della responsabilità connessa alle attività riferibili a ciascuna Area funzionale, che concorrono tutte al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia, e tenuto anche conto che tutte le posizioni dirigenziali sono comunque chiamate a garantire trasversalmente la mission istituzionale della stessa Agenzia, con l'assunzione di ruoli e di responsabilità nell'ambito delle varie fasi afferenti ai diversi processi di acquisto disciplinati nel codice dei contratti pubblici.

Il rappresentante della Cisl rappresenta che non ha avuto modo di approfondire la tabella excel (inviata unitamente alla nota di convocazione dell'incontro, unitamente a tutta l'altra documentazione), contenente i parametri, sub-parametri e indicatori relativi a ciascuno dei 3 criteri adottati per la graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali.



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

Fermo restando la condivisione del disciplinare nella prima parte contenente i criteri e le modalità di conferimento dell'incarico dirigenziale, per la seconda parte dello stesso disciplinare riguardante la graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali, sulla base dei punteggi risultanti dalla suddetta tabella, chiede pertanto una pausa di maggiore riflessione. Anche gli altri rappresentanti sindacali e delle RSU concordano con tale richiesta.

Il Direttore Generale accoglie favorevolmente la richiesta, invitando i rappresentanti sindacali a voler far pervenire eventuali osservazioni e proposte solo sulla seconda e citata parte del disciplinare in argomento (riferita alla graduazione e pesatura delle posizioni), entro e non oltre 7 giorni naturali e consecutivi dalla data odierna, altrimenti anche la suddetta tabella si considererà approvata, unitamente all'intero documento.

Il documento (ALLEGATO B e B1), con le modifiche oggi concordate, viene allegato al presente verbale.

3. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale dell'AREACOM relativo al triennio 2024/2026

Viene esaminato il documento concernente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale dell'AREACOM relativo al triennio 2024/2026:

- Art. 14 – Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi

La percentuale del 30% per gli incarichi ad interim, già discussa e condivisa nel corso dell'analisi del disciplinare sugli incarichi dirigenziali, viene confermata anche nel presente contratto.

Inoltre, si conferma l'importo di € 2.000 annui per ciascuna funzione aggiuntiva (RPCT, RTD, DPO, Responsabile conservazione, SGQ), come già discusso e approvato.

- Art. 15 – Differenziazione della retribuzione di risultato

La maggiorazione della retribuzione di risultato per i dirigenti con valutazione più elevata viene portata dal 10% al 25% rispetto al valore medio, in coerenza con quanto previsto dalla vigente normativa per le Amministrazioni fino a 10 dirigenti.

Giuseppe Trusso (UIL FPL) suggerisce di aggiungere al numero massimo di dirigenti attualmente beneficiari della maggiorazione della retribuzione di risultato (n. 2 sui 5 ad oggi in organico) anche l'indicazione della relativa percentuale (40%), che si ritiene congrua, in caso l'organico dirigenziale dovesse subire delle variazioni. Si concorda con tale proposta da parte degli altri rappresentanti sindacali e del Direttore Generale.

- Art. 17 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Il testo originario trasmesso prevede una percentuale da definire relativa alla retribuzione di detto personale.

Il Direttore Generale ha chiarito che, per coerenza e trasparenza, l'Agenzia intende adottare esclusivamente uno dei due estremi previsti dalla contrattazione nazionale: il valore minimo (60%) o il valore massimo (90%), escludendo soluzioni intermedie.

Durante la discussione, Giuseppe Trusso (UIL FPL) ha proposto di fissare la percentuale al 90%, proposta condivisa da Luca Fusari (FP CGIL).

A seguito del confronto, si è concordato di adottare il valore massimo del 90%, che sarà inserito nel testo definitivo.

Il documento (ALLEGATO C), con le modifiche concordate, viene approvato.

4. Destinazione del fondo 2024 risorse decentrate riferite al personale di qualifica dirigenziale e di categoria



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56

La contrattazione della parte economica dei fondi 2024, per il personale dirigente e non dirigente, viene descritta – di comune accordo tra tutte le parti - su verbali separati e distinti, atteso che devono essere caricati sul conto annuale.

A margine della discussione riguardante il Fondo relativo al personale non dirigenziale, si riportano le seguenti osservazioni.

Luciano Matani (FP CGIL) riguardo il predetto Fondo pone due premesse. La prima relativa all'attuale situazione di incertezza economica dell'Agenzia per cui la futura contrattazione del fondo 2025 - che deve necessariamente avvenire in tempi più congrui rispetto a quello del 2024 – richiede l'impegno dell'Amministrazione a mantenere e garantire in futuro l'attuale livello economico garantito al personale dalle risorse del Fondo. Si preannuncia, inoltre, che non possono trovare accoglimento l'attivazione di ulteriori istituti che possano portare decurtazione economiche alla maggior parte del Personale, sbilanciato a favore di pochi soggetti. In pratica ad oggi l'Ente non avendo incarichi di EQ (ex PO) l'eventuale nuova istituzione di tale figure non potranno trovare copertura sulle risorse del fondo, sottraendoli alle voci variabili del Fondo. La seconda considerazione interessa l'oramai improrogabile riattivazione di istituti quali la progressione economiche orizzontale. Si invita pertanto l'Amministrazione a prevedere un piano pluriennale che possa garantire a tutto il personale, nel giro di alcune annualità, la possibilità di acquisizione delle stesse.

Giuseppe Trusso (UIL FPL) segnala che gli incarichi di Elevata Qualificazione, per la remunerazione delle quali si sarebbero dovute prevedere ed estrapolare le necessarie risorse fin dal 2018, riducono eccessivamente le risorse attualmente disponibili sul fondo, che quindi devono essere necessariamente incrementate, prendendole evidentemente dal bilancio dell'Agenzia. Anche lui concorda che è sicuramente importante e necessario rincontrarci a breve, per approvare il Fondo 2025.

Il Direttore Generale accoglie la richiesta di fissare un nuovo incontro entro la metà del mese di settembre, rinviando la discussione e qualsiasi decisione in merito anche alla sua intenzione di istituire le posizioni di EQ, all'esito di successivi approfondimenti e verifiche tecnico-contabili, e non appena si sarà meglio definito il quadro del reintegro delle risorse da parte della Regione. Precisa al riguardo che è in attesa di avere delle interlocuzioni con il Presidente della Regione, l'Assessore al Bilancio, ma nel momento in cui - in sede di assestamento di bilancio regionale - non saranno reintegrati i fondi tagliati, manifesta l'intenzione di ridurre le attività di gara soltanto a farmaci e vaccini (come da "dpcm").

Interviene Francesco Valentini (RSU) per evidenziare che la tabella del Fondo risorse decentrate personale non dirigente, tra i punti all'odg del presente incontro, altro non è che il consuntivo relativo al 2024. Si deve, pertanto, subito iniziare a lavorare sul nuovo Fondo 2025, tenuto conto che già siamo alla fine del mese di luglio. Sottolinea, inoltre, che finora si è parlato solo della produttività, ma non degli incentivi alle funzioni tecniche previste dal codice degli appalti, che finora sono stati liquidati solo per un importo pari a circa la metà di quello stabilito. E tiene a sottolineare che ciò crea delle tensioni all'interno della struttura, perché il personale mette tutto il suo impegno nello svolgimento delle suddette e gravose funzioni, senza avere però il giusto riconoscimento economico. Anche, perché, i dipendenti sono a conoscenza che le risorse per gli incentivi relativi alle gare delegate nell'anno 2023 sono state regolarmente accreditate all'Agenzia, ma non corrisposte al personale e invece utilizzate per altre finalità. Si augura, quindi, che anche su questo punto vengano dati chiarimenti e risposte, ma soprattutto si provveda all'urgente pagamento sia degli incentivi che della produttività.

Interviene il Direttore per sottolineare che anche gli importi degli incentivi, come quelli per la produttività, sono importi dovuti per attività già espletate e quindi verranno messe senz'altro in pagamento. Ma anche in questo caso, si è in attesa di verificare che siano integralmente reintegrate le risorse attualmente tagliate dalla Regione. Se ciò non dovesse avvenire, tutti gli incentivi premiali trasferiti dal MEF, verranno messi sul fondo per il pagamento incentivi e salario accessorio. E ribadisce quanto già evidenziato sopra circa l'espletamento delle procedure di gara, che verranno limitate solo a quelle da "dpcm".



5. Comunicazioni del direttore

A questo punto della discussione viene data lettura da parte del Direttore della comunicazione inviata da Pietro De Camillis (DIRER), oggi assente, che viene di seguito riportata.

Gentilissimo Direttore, purtroppo ho problemi di malfunzionamento della mail ed invio, con questo mezzo, la seguente comunicazione.

In vista dell'incontro di domani con la Delegazione Trattante, prima ancora di entrare nel merito del contenuto dei documenti trasmessi, mi sia consentito svolgere alcune considerazioni preliminari e dirimenti, con preghiera di allegarle a verbale, dopo averne dato evidenza anche agli altri rappresentanti sindacali.

Appare, infatti, sconcertante e preoccupante la seguente criticità che si sta palesando.

La Regione Abruzzo, infatti, risulta aver approvato il piano di potenziamento dell'Agenzia, mediante anche l'assunzione di nuovo personale (sia di qualifica dirigenziale, che di categoria), al fine di garantire l'efficiente ed efficace funzionamento della stessa Agenzia in relazione al perseguimento delle nuove funzioni attribuite dalla L. R. 25/2023.

Complesse e delicate funzioni che, in questo particolare momento storico, assumo ancor più rilevanza ed importanza, atteso che l'Agenzia è chiamata anche a dare il proprio qualificato contributo per il risanamento dei conti della sanità regionale, mediante gli acquisti centralizzati in favore delle ASL (così da poter ottenere auspicabili risparmi di spesa).

Risulta anche che la Regione, in aderenza alle predette finalità, abbia provveduto allo stanziamento di maggiori e consistenti risorse in favore di Areacom, da quanto desumibile, destinate, tra l'altro al finanziamento delle predette nuove assunzioni.

Al momento, tuttavia, anche da notizie da Lei fornite per le vie brevi, risulta che i fondi destinati all'Agenzia siano stati anch'essi oggetto di un inespugnabile taglio lineare e che ad oggi non si comprende se i fondi di cui dispone attualmente la stessa Agenzia siano sufficienti a garantire gli stipendi di tutto il personale in carico.

Aspetto questo che richiede urgenti chiarimenti e decisioni sia da parte di codesta Agenzia, ma soprattutto da parte della Regione.

Così come si ritiene assolutamente inaccettabile il mancato e contestuale conferimento dell'incarico dirigenziale ai dirigenti neoassunti, con il conseguente mancato pagamento dell'indennità di posizione e di risultato, che lede la dignità professionale degli stessi dirigenti.

Cordiali saluti

6. Situazione economico-contabile dell'Agenzia e ripercussioni sul personale

In riferimento al punto aggiunto all'ordine del giorno, richiesto dalla RSU, relativo alla situazione economico-contabile dell'Agenzia e alle possibili ripercussioni sul personale, a seguito del taglio dei trasferimenti regionali, il Direttore Generale, Avv. Donato Cavallo, aggiunge – rispetto a quanto già evidenziato in precedenza - alcune considerazioni di carattere generale sulle intenzioni dell'Amministrazione per la gestione della fase transitoria relativa al personale informatico dell'Agenzia, che dovrà transitare nei ruoli regionali.

Il Direttore Generale informa che, sebbene il Consiglio Regionale si sia espresso favorevolmente, la Giunta non ha ancora assunto decisioni operative in merito, e la procedura di trasferimento del personale non risulta definita.

In tale contesto, comunica la sua intenzione di proporre un emendamento volto a sospendere il trasferimento del personale interessato, qualora non ci siano novità in merito entro il 31 dicembre p.v., al fine di garantire la continuità organizzativa, con la proposta di riprendere la gestione dell'informatica, quale misura di rafforzamento interno.

Il Direttore Generale sottolinea inoltre che, ove possibile, l'Amministrazione non intende perdere unità di personale, e si impegna a tutelare la stabilità occupazionale.

Luciano Matani (FP CGIL) invita l'Amministrazione ad una riflessione più ampia e approfondita, in quanto l'art. 26 della L.R. 3/2025, per come formulata, prevede che il personale dell'Agenzia individuato è già nei fatti nei ruoli regionali. Per cui non si condivide la scelta di creare confusione con la proposta di presentazione di emendamenti e subemendamenti che aumenterebbe solo la confusione attuale. Per cui visto che è già stata



istituita la commissione tecnica Regionale per l'attuazione della Legge soprarichiamata, si dovrebbe come ha fatto la FP CGIL, sollecitare la Regione Abruzzo ad attivare detti Tavoli e quindi accelerare il percorso di passaggio del personale e della sede di Tortoreto, anche nell'ottica di dare sollievo economico all'Agenzia oggetto di pesanti tagli finanziari. Rispetto a quest'ultimo aspetto, in considerazione delle negative conseguenze dei tagli per gli assetti dell'Agenzia, in vista dell'attuale discussione della manovra finanziaria in Consiglio Regionale e sull'incertezza di eventuali reintegri di risorse economiche, si propone di riconvocarci – Parte Pubblica, OO.SS e RSU - entro la prima decade di settembre al fine di comprendere l'effettiva consistenza delle risorse finanziarie a disposizione dell'Agenzia e dell'eventuale ripercussione sul normale andamento della stessa.

La riunione si conclude alle ore 16:45 circa.

Letto, approvato e sottoscritto.

In rappresentanza dell'Areacom

Donato Cavallo



DONATO CAVALLO
02.09.2025 13:04:51
GMT+02:00

Claudio Sciorilli Borrelli



CLAUDIO SCIORILLI
BORRELLI
DIRIGENTE AREACOM
29.08.2025 11:13:29
GMT+02:00

In rappresentanza della FP CGIL

Luca Fusari



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

Luciano Matani

In rappresentanza della CISL FP Abruzzo Molise

Simone Di Lanzo



SIMONE DI
LANZO
29.08.2025
11:06:14
GMT+02:00

In rappresentanza della UIL FPL

Giuseppe Trusso

RSU Areacom

Eliseo Bosco



Eliseo Bosco
02.09.2025
12:47:25
GMT+02:00

Alfonso Ponziani



VALENTINI
FRANCESCO
02.09.2025
15:47:06
GMT+01:00

Francesco Valentini

DISCIPLINARE CONTENENTE CRITERI E MODALITÀ DI ROTAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO AREACOM

ART. 1 - PREMESSA

Il presente disciplinare ha lo scopo di definire una idonea ed efficace programmazione della rotazione del personale, compreso quello di qualifica dirigenziale.

Stante la presenza, sino ad ora, di due figure dirigenziali a tempo indeterminato, una di profilo tecnico e l'altra di profilo amministrativo sono state sempre e comunque assicurate idonee misure alternative, quale presidio ai processi più esposti, consistenti in una maggiore compartecipazione del personale, compreso quello di qualifica dirigenziale, alle attività dell'Agenzia, in particolare nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate.

Le prassi di condivisione nell'elaborazione e nell'adozione degli atti hanno sempre trovato, infatti, un coinvolgimento ampio anche delle figure dirigenziali. In particolare in caso di affidamento di beni, servizi e lavori nonché di reclutamento del personale e di conferimento di incarichi e collaborazioni, il procedimento è stato seguito in tutte le sue fasi da entrambe le dirigenti in servizio presso l'Agenzia.

Il RUP di volta in volta designato, inoltre, è stato sempre affiancato da personale di supporto, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del progetto e del procedimento ai fini delle interlocuzioni esterne, più soggetti hanno condiviso le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale all'esito dell'istruttoria.

E' stata attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisse per esporre l'Agenzia a rischi di errori o comportamenti scorretti. In altri termini, nelle aree a maggior rischio le varie fasi procedurali sono state affidate a un gruppo di persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento fosse assegnata anche a soggetti diversi dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Nel corso dell'anno 2024 è proseguita la fase di riorganizzazione dell'Agenzia, oggetto della riforma operata con Legge Regionale n. 25 del 06/06/2023.

Con Deliberazione n.3 del 29/01/2024 l'Agenzia si è dotata del "Regolamento di organizzazione e funzionamento AreaCom".

Con la predetta deliberazione si è proceduto alla riorganizzazione della macrostruttura dell'Agenzia, con l'individuazione di ulteriori 3 Aree funzionali omogenee di livello dirigenziale in aggiunta alle 2 già esistenti (per un totale di n. 5 Aree).

Con la Legge Regionale n. 25/2023, infine, recante "Riordino del Comparto della Committenza della Regione Abruzzo" sono stati introdotti importanti cambiamenti in merito alle funzioni istituzionali dell'Agenzia ivi meglio dettagliati.

In sede di prima applicazione del presente disciplinare, pertanto, alla luce della riorganizzazione in corso della macrostruttura dell'Agenzia e della recente assunzione di nuovo personale di diverse categorie contrattuali,



si procederà all'attuazione della misura della rotazione del personale di livello dirigenziale in aderenza alla vigente normativa in materia.

ART. 2 - FINALITÀ

1. Il presente disciplinare definisce i criteri e le modalità della rotazione del personale operante nelle aree particolarmente esposte a rischio di corruzione, prevista dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, nel rispetto dei principi e degli indirizzi enunciati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA 2019, adottato dall'ANAC con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, in particolare nell'Allegato 2).

ART. 3 - QUADRO NORMATIVO GENERALE

1. La rotazione ordinaria, come anche evidenziato nel PNA 2019, è una misura organizzativa di prevenzione della corruzione finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza, infatti, riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. Essa è stata introdotta dall'art. 1, comma 5, lett. b) della legge 190/2012 che dispone che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere ad ANAC "procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari". Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lett. b), il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, "l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione" e ancora all'art. 1, comma 4, lett. e), dispone che spetta al Dipartimento della funzione Pubblica definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

2. La misura della rotazione è programmata su base annuale e pluriennale e deve essere considerata anche uno strumento di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane. La sua applicazione, infatti, come avvalorato dall'esperienza internazionale e dall'uso nel settore privato, determina un effetto positivo nel funzionamento dell'Agenzia, rappresentando un "criterio organizzativo" che contribuisce alla formazione del personale accrescendone le conoscenze e la preparazione professionale, determinando l'acquisizione di competenze trasversali ed elevando, in tal modo, le capacità professionali complessive dell'Agenzia.

ART. 4 - CRITERI DI APPLICAZIONE DELLA MISURA E VINCOLI ALLA ROTAZIONE

1. L'applicazione della misura è strettamente connessa a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione. In tale ottica l'applicazione della misura va temperata con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti dell'applicazione della rotazione vi è quello della cosiddetta



“infungibilità”, derivante dall’appartenenza a categorie o professionalità specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento (delibera ANAC n.13 del 4 febbraio 2015, per l’attuazione dell’art. 1, commi 60 e 61, della L. 190/2012).

In caso di categorie professionali omogenee, invece, non è invocabile il concetto di infungibilità. Ai fini della rotazione verranno anche valutate, le attitudini e le capacità professionali del dipendente con la precisazione che, al fine di evitare che la rotazione venga esclusa a causa di circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, l’Agenzia programmerà adeguate attività di formazione specifica e affiancamento propedeutiche alla rotazione.

2. La rotazione deve essere compatibile con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati dalla misura stessa. A titolo esemplificativo: il ruolo di dirigente sindacale non è in generale ostativo all’applicazione della rotazione: nel caso in cui siano interessati dalla rotazione i dirigenti sindacali è assicurata una informazione specifica alle OO.SS. finalizzata ad ottenere eventuali osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi e nel rispetto delle previsioni della L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori); nel caso in cui la rotazione interessi i dipendenti che beneficiano della l. 104/1992 per assistere familiari essi hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere; qualora invece la rotazione interessi i dipendenti che beneficiano della l. 104/1992 per sé stessi il diritto di scelta è prioritario tra le sedi disponibili.

3. La rotazione non può essere attuata in modo da produrre effetti pregiudizievoli, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del dipendente che abbia segnalato al R.P.C.T. o all’Autorità Nazionale Anticorruzione, o abbia denunciato all’Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento del servizio, ai sensi dell’art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

ART.5 – AREE A RISCHIO CORRUZIONE

1. Le attività e i processi considerati a rischio corruzione nell’ambito della tecnostruttura dell’Agenzia, così come definita con deliberazione del Direttore Generale, ai sensi dell’art. 1, comma 16, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, sono quelli individuati dal PTCP vigente pro tempore a seguito della mappatura dei processi stessi.

2. Nell’ambito del PCTP sono individuati gli specifici processi a maggior rischio di corruzione, che costituiscono il riferimento per l’individuazione sia delle Aree funzionali omogenee a maggior rischio che dei dirigenti e dei titolari di posizione di EQ (Elevata Qualificazione) a cui applicare la misura della rotazione.

ART. 6 - ROTAZIONE ORDINARIA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. La rotazione dei dirigenti mira a potenziarne la professionalità, nonché ad evitare che possano consolidarsi posizioni di potere correlate alla circostanza che uno stesso dirigente sia responsabile per lungo tempo del medesimo tipo di procedimenti.

2. L’affidamento degli incarichi dirigenziali è effettuato, pertanto, in base al criterio della rotazione.

3. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata minima pari a tre anni, nel rispetto del limite massimo di cinque anni, così come previsto all'art. 19 del D.lgs 165/2001 e dall'articolo 20 della L.r.77/1999.

4. La durata massima degli incarichi dirigenziali è correlata al livello di rischio corruzione, come determinato per ogni Area funzionale. Nell'ambito del PTCP, e - tenendo conto del livello di rischio attribuito ai processi di rispettiva competenza, il livello di rischio, per ogni Area funzionale è articolato su tre fasce:

Rischio specifico di livello Alto (area rossa)

Rischio specifico di livello Medio (area gialla)

Rischio specifico di livello Basso (area verde)

5. Sulla scorta dell'articolazione di cui al precedente comma 4, la durata degli incarichi dirigenziali è determinata come segue:

Livello di rischio	Tipologia di incarico	Durata massima
Rischio specifico di livello Alto (area rossa)	Dirigenti	6 anni
Rischio specifico di livello Medio (area gialla)	Dirigenti	7 anni
Rischio specifico di livello Basso (area verde)	Dirigenti	9 anni

6. Un'Area funzionale si considera di rischio alto, quando contiene al suo interno il maggior numero complessivo di attività mappate ad alto rischio nel PTCP.

7. La rotazione va modulata prioritariamente in funzione del livello di rischio corruttivo e delle relative potenziali cause. Al riguardo la stessa ANAC, ha ritenuto che "A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso" e che "negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse limitata al limite minimo legale", in quanto la misura dovrebbe costituire una "prassi fisiologica". Nelle ipotesi in cui non dovesse risultare possibile attuare la rotazione del dirigente, nella deliberazione del Direttore Generale dell'Agenzia di conferimento dell'incarico andranno esplicitate le relative motivazioni. In tal caso dovranno essere attivate le misure di "mitigazione del rischio", di tipo organizzativo e gestionale, come descritte all'art. 9 del presente Disciplinare.

8. Il RPTC monitora che il dirigente al quale si intende conferire l'incarico non venga assegnato a Aree funzionali che, seppure diversamente denominate, rispetto a quelle precedentemente dirette, sono chiamate tuttavia a gestire i medesimi processi e nei confronti dei medesimi stakeholder, rispetto ai quali il soggetto interessato ha maturato il limite massimo di permanenza nell'incarico.

9. Le frazioni di anno superiori a mesi sei (6) saranno computate a anno intero.

10. La rotazione è effettuata secondo i seguenti criteri generali:

a) avviene al termine dell'incarico la cui durata è stabilita in base a quanto disposto nel presente articolo, fatte salve le ipotesi previste dalla vigente normativa;

b) l'assegnazione a nuovo incarico prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;

c) nella rotazione degli incarichi sono valutati il percorso formativo del dirigente e l'esperienza lavorativa pregressa.

11. I Dirigenti potranno partecipare alle procedure di conferimento dei medesimi incarichi ricoperti prima della rotazione, allorché siano trascorsi almeno due anni dalla scadenza del precedente incarico.

12. La rotazione ordinaria degli incarichi dirigenziali deve avvenire, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione ordinaria dei titolari di Posizione di EQ, laddove istituita, al fine di salvaguardare il primario interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie competenze/conoscenze all'interno delle diverse Aree funzionali omogenee. Il dirigente, cui viene assegnato un nuovo incarico, per quanto possibile, deve poter contare su funzionari che vantino un'esperienza adeguata nel settore di assegnazione.

13. Costituiscono eccezioni tassative alla durata massima degli incarichi dirigenziali afferenti a processi amministrativi a rischio:

a) il collocamento a riposo o comunque la cessazione del servizio del dirigente nell'arco dei successivi sei mesi;

b) il presidio di processi amministrativi a rischio correlati a calamità naturali o dichiarazioni di emergenza a livello nazionale o locale, con deroga fino a un massimo di sei mesi eventualmente rinnovabili per ulteriori sei mesi;

fermo restando che dovranno essere adottate misure alternative di cui all'art. 9 del presente disciplinare, comunque idonee a superare situazioni di controllo esclusivo dei processi.

ART. 7- PROGRAMMAZIONE DELLA ROTAZIONE DIRIGENTI

1. Il Direttore Generale dell'Agenzia, sentito il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, formula, entro dicembre di ciascun anno, la proposta del piano della rotazione degli incarichi dirigenziali in relazione agli incarichi che giungono a scadenza nell'anno successivo e ne programma i tempi nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 6.

2. Il piano di cui al comma 1 tiene conto della programmazione triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, nonché delle cessazioni dal servizio e

delle scadenze degli incarichi.

3. La deliberazione relativa alla pianificazione della rotazione è comunicata al personale dirigenziale interessato anche al fine di favorire il necessario passaggio di consegne.

ART 8 - ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

1. In attuazione del richiamato PNA 2019 e delle indicazioni metodologiche contenute nel citato All. 2, la rotazione verrà attuata anche nei confronti dei Titolari di Posizione di EQ che alla scadenza avranno maturato due incarichi o comunque 6 anni ininterrotti nel medesimo incarico di responsabilità nei settori ad alto e a

medio rischio. Nel computo del termine non si tiene conto dei periodi che comportino un'assenza dal lavoro inferiore a sei mesi.

2. Al fine di favorire la rotazione tra i funzionari, quale best practice, verrà adottata una procedura di interpello per individuare le candidature a ricoprire ruoli di posizione di Elevata Qualificazione.

3. I titolari di posizione di EQ potranno essere incaricati dei medesimi incarichi una volta trascorsi almeno due anni.

4. L'applicazione della misura della rotazione ordinaria va estesa al personale delle altre aree contrattuali mediante programmi periodici di rotazione graduale dello stesso, al fine di favorire il continuo arricchimento professionale. Ciò, naturalmente, nel rispetto delle esigenze ed aspirazioni professionali del personale, con particolare riferimento alla sede di servizio dei dipendenti, delle normative in materia sindacale, alle esigenze di funzionalità dell'Agenzia, provvedendo, preliminarmente, ai necessari interventi formativi e di affiancamento. L'applicazione della misura al personale delle aree contrattuali, tenuto conto dell'impatto della stessa su tutta la struttura organizzativa, deve essere organizzata secondo un criterio di gradualità e ragionevolezza per evitare l'interruzione o il rallentamento dell'attività ordinaria. La misura dovrà essere applicata, prioritariamente, al personale che svolge attività nelle Aree funzionali omogenee esposte al livello più alto di rischio ovvero in particolare ai dipendenti di livello più elevato assegnati ai servizi per i quali il fattore abilitante indicato nel PTPCT sia stata individuato nell'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Un altro criterio utilizzabile per la rotazione di personale applicato ad un medesimo processo può essere quello dell'anzianità di permanenza nel processo, ossia potrà essere sottoposto per primo a rotazione il dipendente con maggior permanenza nello stesso. Il personale può essere fatto ruotare nella stessa Area funzionale, con una rotazione di carattere funzionale, ovvero attraverso una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati. In tal caso la durata di permanenza nell'Area funzionale deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza. Allo scopo, peraltro, di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive delle singole Aree interessate, si programmerà con tempistiche sufficientemente differenziate la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale delle aree all'interno di un medesimo ufficio.

ART 9 - MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ ALLA ROTAZIONE

1. Il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, si prevede che vengano attuate scelte organizzative ed adottate altre misure alternative di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

2. Nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate si prevedono:

- meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale all'esito dell'istruttoria;

- l'attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. A questo proposito si può fare riferimento a quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sull'attuazione del D. Lgs. 231/2001, applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli. In tale ottica si individuano le seguenti modalità:

a) estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;

b) individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;

c) meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);

d) condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria;

e) misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendo a soggetti diversi compiti distinti:

- ✓ svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- ✓ adozione di decisioni;
- ✓ attuazioni delle decisioni prese;
- ✓ effettuazione di verifiche e controlli;

f) adozione di misure di rafforzamento della trasparenza, rispetto a quelle già previste per legge. Si evidenzia, al riguardo, che l'Agenzia, ai sensi del vigente normativa (D.Lgs 36/2023), utilizza Banche Dati Nazionali e piattaforme digitali connessi al ciclo di vita dei contratti pubblici, che rendono fruibili i dati e le informazioni e la tracciabilità e la trasparenza delle attività svolte.

ART. 10 - FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO

1. Il ricorso alla rotazione del personale, compreso quello di qualifica dirigenziale, deve essere considerato complementare anche con la misura della formazione al fine di favorire, con l'innalzamento della qualità delle competenze, il buon andamento, la continuità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Una formazione di buon livello può, infatti, contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. In tale prospettiva è necessario avviare una pianificazione formativa volta a rendere fungibili le competenze, che possa costituire la base per agevolare il processo di rotazione. L'applicazione della misura della rotazione, previa rilevazione del fabbisogno formativo, quindi, va accompagnata e sostenuta da specifiche attività di formazione che consentano la continua riqualificazione del personale favorendo l'acquisizione di competenze professionali anche di tipo trasversale al fine di renderle fungibili in una pluralità di ambiti lavorativi connessi alle attività istituzionali dell'Agenzia.

2. In tale logica dovrà essere privilegiata anche un'organizzazione del lavoro che preveda un periodo di affiancamento, seppur non esclusivo, in funzione della complessità delle attività e/o del divario di competenze

da colmare del funzionario responsabile di una determinata attività/Dirigente, con un altro soggetto di pari responsabilità che fornirà ogni utile indicazione in merito all'incarico stesso.

3. Per meglio conseguire i risultati sopra evidenziati va, in ogni caso, privilegiata la circolarità delle informazioni all'interno dell'Agenzia, sia attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, sia aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio delle medesime.

8.ART. 11 - MONITORAGGIO E VERIFICA

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 10, lettera b) della legge 6 novembre 2012, n. 190, il RPCT, d'intesa con il Direttore Generale dell'Agenzia, procede alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi.

2. Analogamente, il dirigente con responsabilità in materia di formazione rende disponibile al RPCT ogni informazione richiesta da quest'ultimo sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

3. Nella Relazione annuale, che costituisce base informativa per l'azione di vigilanza di ANAC, il RPCT espone il livello di attuazione della misura della rotazione e delle relative attività di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate ed esplicitandone le motivazioni al fine di consentire la valutazione delle specifiche ragioni della mancata applicazione dell'istituto.

ART. 12 - ROTAZIONE STRAORDINARIA NEL CASO DI AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI O DISCIPLINARI PER CONDOTTE DI NATURA CORRUTTIVA

1. La rotazione del personale c.d. straordinaria è stata prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. "Testo Unico sul pubblico impiego", all'art. 16, comma 1, lettera l-quater. La citata disposizione stabilisce l'obbligo per l'amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere cautelare ed eventuale, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione. Nelle more, invero, dell'accertamento della responsabilità penale o disciplinare del dipendente, le misure giustificano il trasferimento dei soggetti interessati, a titolo temporaneo, ad altra Area funzionale dell'Agenzia.

2. La misura della rotazione straordinaria riguarda tutti coloro che abbiano un rapporto di lavoro con l'Agenzia, ovvero Dirigenti, titolari di posizione di EQ e dipendenti, interni ed esterni, in servizio con contratto a tempo indeterminato o determinato.

3. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di provvedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di sospensione dal servizio, l'Agenzia provvederà nel seguente modo:

a) per il personale Dirigente: si procede, ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001, ove possibile, con atto motivato del Direttore Generale dell'Agenzia, al trasferimento a diversa Area funzionale, previa revoca dell'incarico in corso e conseguente



assegnazione ad altro incarico; in caso di impossibilità, si procederà invece alla assegnazione a “funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o ad altri incarichi specificatamente previsti dall’ordinamento” (art. 19, comma 10, D.lgs 165 del 2001). Dato il carattere cautelare del provvedimento, l’incarico dirigenziale è sospeso e attribuito, ad interim, ad altro dirigente.

b)per il personale con incarico di Posizione di EQ: si procede con atto motivato del Direttore Generale dell'Agenzia alla revoca dell’incarico e all’assegnazione del dipendente ad altra Area funzionale;

c)per il restante personale: si procede all’assegnazione ad altra Area funzionale.

4. Per quanto attiene all’ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito che l’Agenzia è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria, vista l’atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma, si ritiene di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione nonché quelli indicati nel D. Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235. L’Agenzia potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato.

5. In assenza di indicazioni normative e in ragione dell'esigenza che il provvedimento vada a coprire la fase compresa tra l'avvio del procedimento e l'eventuale decreto di rinvio a giudizio, in conformità alle indicazioni rese dall'ANAC, il termine entro il quale esso perde efficacia è fissato in due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio o decreto di archiviazione, il provvedimento perde la sua efficacia. In ogni caso, alla scadenza della durata dell’efficacia del provvedimento di rotazione straordinaria, come stabilita dall'Agenzia, quest'ultima dovrà comunque valutare la situazione che si è determinata per eventuali e ulteriori provvedimenti da adottare.

6. La rotazione straordinaria “anticipa” alla fase di avvio del procedimento penale la conseguenza del trasferimento ad altro ufficio. In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l’istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001.

7. Se il trasferimento è già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l’Agenzia può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un’Area funzionale diversa) ma può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla Legge n. 97/2001.

8. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, ai sensi di quanto stabilito all’art. 3 della Legge 97/2001.

9. Effetti dei procedimenti penali sull'incarico di RPCT:

a) nei casi "di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" previsti dall'art. 16, comma 1, lettera 1-quater, del d.lgs. 165/2001 (fase che risponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva) l'Agenzia deve valutare, con provvedimento motivato, se assegnare il dipendente sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio e, conseguentemente, se revocare l'incarico di RPCT;

b) se invece sussistono i presupposti per trasferimento ad altra Area a seguito di rinvio a giudizio come previsto dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, l'Amministrazione è tenuta a revocare immediatamente l'incarico di RPCT;

c) in ogni caso i provvedimenti di revoca devono essere tempestivamente comunicati all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

ART. 13 INFORMATIVA SINDACALE, PUBBLICITÀ E DISPOSIZIONI FINALI

1.L'attuazione del presente disciplinare viene garantita nel rispetto delle disposizioni in materia di informazione e partecipazione sindacale.

2.Il presente disciplinare entra in vigore dalla data di emanazione dello stesso ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

3.Per quanto non disciplinato dal presente disciplinare si rimanda alle linee guida ANAC e alle disposizioni di legge vigenti in materia.



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

**DISCIPLINARE CONTENENTE CRITERI
PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
E PER LA DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le disposizioni del presente disciplinare si applicano, salvo diversa prescrizione, a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente di ruolo a tempo indeterminato dell'AREACOM, di seguito indicata come "Agenzia", ai fini del conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale e per la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione delle relative funzioni, ai sensi degli artt. 19 e 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'art. 20 della Legge Regionale Abruzzo 14 settembre 1999, n. 77 e dell'art. 42 del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024.

ART. 2 – PRINCIPI GENERALI

1. Gli incarichi di funzione dirigenziale sono attribuiti in relazione alla finalità di assicurare il migliore funzionamento, di accrescere l'efficienza delle strutture dell'Agenzia e di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane; gli stessi sono tesi ad assicurare il perseguimento dei fini istituzionali dell'Agenzia.
2. Il conferimento dell'incarico dirigenziale è effettuato sulla base dei criteri e delle modalità di seguito indicati, tenendo conto delle disponibilità manifestate.
3. Nel conferimento dell'incarico è garantita l'effettiva condizione delle pari opportunità.
4. Tutti i dirigenti, appartenenti ai ruoli dell'Agenzia e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del C.C.N.L. relativo all'Area Funzioni Locali – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17.12.2020.
5. Il presente disciplinare definisce anche i criteri di graduazione delle diverse posizioni dirigenziali presenti all'interno dell'Agenzia, a prescindere dalle prestazioni e dalle qualità personali del soggetto che ricopre il ruolo, ovvero tenendo conto della collocazione nella struttura, della complessità organizzativa e delle responsabilità interne e esterne alla posizione, così come stabilito all'art. 24, comma 1, del D.lgs 165/2001.

ART. 3 – PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI

1. L'Agenzia rende conoscibili i posti di funzione dirigenziale disponibili nella dotazione organica, in considerazione del suo assetto organizzativo, tramite pubblicazione - sul proprio sito istituzionale - di apposito avviso, con indicazione dei posti che si intende ricoprire, del trattamento economico, delle specifiche



professionalità richieste, dei criteri di valutazione e delle modalità di presentazione della domanda e la documentazione da porre a corredo.

2. Il termine di ricezione delle candidature non può essere inferiore a 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso sul sito istituzionale dell'Agenzia.

3. Successivamente alla scadenza del termine di cui al comma 2, il Direttore dell'Agenzia, comparate e valutate le istanze sulla base dei criteri di cui al presente disciplinare, provvede a conferire l'incarico dirigenziale.

4. La specifica professionalità attiene alle attitudini e alle capacità professionali ed è intesa come insieme delle esperienze, competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento delle funzioni, da valutare anche sulla scorta dei risultati conseguiti in precedenza.

ART. 4 – CANDIDATURE E AMMISSIONE

1. I soggetti interessati agli incarichi di funzioni dirigenziali da conferire, nel rispetto del profilo professionale posseduto, possono presentare la propria candidatura entro il termine perentorio fissato dall'avviso, autocertificando, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), il possesso degli elementi richiesti.

2. Le candidature, redatte su carta semplice e corredate da un curriculum professionale in formato europeo, sono accompagnate da una sintesi descrittiva – con valore di autocertificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 – nella quale sono indicate:

- a) le esperienze professionali maturate;
- b) il servizio prestato complessivamente;
- c) gli incarichi ricoperti e la loro durata;
- d) la formazione acquisita;
- e) i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi prefissati.

ART.5 – CRITERI DI VALUTAZIONE

1. La valutazione è svolta dal Direttore Generale dell'Agenzia, sulla base del curriculum e della sintesi descrittiva di cui al precedente art. 4, comma 2, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) rilevanza dell'esperienza maturata nello svolgimento di funzioni e nell'esercizio di attività coerenti con la specifica professionalità richiesta;
- b) rilevanza delle competenze e delle conoscenze, riconducibili alla specifica professionalità richiesta, con riferimento alle attività svolte e ai risultati conseguiti in precedenza;
- c) titoli conseguiti al termine di un percorso di studio post universitario, rilasciati da istituzioni universitarie, attinenti alle professionalità richieste;



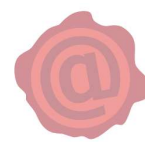
d) altri titoli curriculari che qualificano le conoscenze e competenze professionali in relazione all'incarico da ricoprire.

ART. 6 - DURATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. L'incarico è conferito a tempo determinato e può essere rinnovato nei limiti di cui al comma successivo. La durata è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni e comunque non può eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore ai tre anni ove coincida con il conseguimento del limite di età anagrafica per il collocamento a riposo in base alle vigenti disposizioni legislative, ovvero la revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può aver luogo solo in conseguenza di processi di riorganizzazione dell'Agenzia oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o dell'inosservanza delle direttive impartite, ai sensi degli art. 19, comma 2, e art. 21 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165.
2. L'incarico di funzioni dirigenziali conferito può essere rinnovato, previo ricorso alle procedure di cui agli articoli precedenti, fermo restando i limiti temporali derivanti dalle vigenti disposizioni in materia di rotazione degli incarichi dirigenziali.
3. Al dirigente privo di incarico, anche qualora abbia partecipato ad una o più procedure di cui al presente disciplinare con esito negativo, deve essere attribuito, senza fare ricorso alle procedure di cui agli articoli precedenti, un incarico di funzioni dirigenziali preposto ad un'Area da parte del Direttore Generale dell'Agenzia.
4. Per il conferimento degli incarichi dirigenziali, ciascun dirigente può presentare domanda per non più di 3 incarichi, indicandoli in ordine di preferenza.

ART. 7- INCARICHI AD INTERIM

1. Ai sensi dell'art. 64 del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024 e dell'art. 20, comma 9, della L.R. 77/1999, le posizioni dirigenziali vacanti possono essere coperte, per esigenze straordinarie, con incarichi conferiti ad interim a dirigenti già titolari di incarico di funzioni dirigenziali, fermi restando gli elementi di cui all'art. 5, comma 1, del presente disciplinare.
2. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
3. La percentuale di cui al comma 2 può essere modificata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lettera c) del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024.



ART 8 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. Il presente disciplinare si applica ai dirigenti di ruolo dell'Agenzia ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione, ai sensi e in conformità delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi dell'Agenzia.
2. La graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini dell'assegnazione della responsabilità di posizione è un adempimento richiesto dalla vigente normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale della dirigenza pubblica.

ART. 9 – CRITERI DI GRADUAZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno delle fasce indicate nel successivo comma 11.
2. La valutazione delle posizioni collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia, con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
3. Poiché la valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli dirigenti, alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità e competenza. L'individuazione delle posizioni dirigenziali è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Agenzia.
4. La definizione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione è effettuata dal Direttore Generale dell'Agenzia, in relazione alle informazioni e indagini rilevate dagli strumenti della programmazione (PIAO, BILANCIO, ecc.) e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Agenzia.
5. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
6. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni dirigenziali si provvede contestualmente alla loro graduazione.
7. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rispetto ai criteri stabiliti dal sistema di valutazione o a seguito di modificazioni della struttura organizzativa dell'Agenzia.
8. I fattori di valutazione del presente disciplinare, ai sensi sono 3:
 - a) Collocazione nella struttura;
 - b) Complessità organizzativa
 - c) Responsabilità gestionali interne/esterne
9. I tre fattori di valutazione di cui al comma 8, sono poi rispettivamente suddivisi in parametri, sub-parametri e indicatori, come meglio descritti nell'allegata SCHEDA A. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi assegnati sulla base degli indicatori, fino ad un massimo di 100 punti. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili nell'apposito fondo.

10. La retribuzione di posizione prevista sarà eventualmente riparametrata proporzionalmente in relazione a quanto stanziato nel fondo nel rispetto delle vigenti norme di legge nonché delle disponibilità di bilancio.

11. Nel seguente prospetto sono indicate le modalità di correlazione tra il punteggio attribuito a ciascuna posizione e la relativa fascia retributiva unica, delineata in virtù della equivalenza della responsabilità connessa alle attività riferibili a ciascuna Area funzionale rispetto agli obiettivi strategici dell'Agenzia quale Soggetto Aggregatore, Stazione Appaltante Unica e Centrale di Committenza della Regione Abruzzo, nel rispetto dei limiti e massimi stabiliti dall'art. 37, comma 6, del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024:

FASCIA UNICA >80 fino a 100 punti € 39.000,00

12. Nell'attribuzione dei punteggi, pertanto, si è tenuto conto che tutte le posizioni dirigenziali sono comunque chiamate a garantire trasversalmente la mission istituzionale dell'Agenzia e cioè le funzioni di centrale di committenza, di stazione unica appaltante e di soggetto aggregatore, in favore della Regione Abruzzo e di altri soggetti pubblici aventi sede o meno nel territorio regionale, nell'ambito delle varie fasi afferenti ai diversi processi di acquisto disciplinati nel codice dei contratti pubblici.

ART. 10 CONFRONTO SINDACALE, PUBBLICITÀ E DISPOSIZIONI FINALI

1. L'attuazione del presente disciplinare viene garantita nel rispetto delle disposizioni in materia di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 34, comma 1, lettere a) ed e) del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024.

2. Il presente disciplinare entra in vigore dalla data di emanazione dello stesso ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

3. Per tutto quanto non espressamente stabilito dal presente disciplinare, trovano applicazione le norme sul rapporto di impiego alle dipendenze della pubblica amministrazione e i Contratti Collettivi Nazionali per la dirigenza pubblica.

Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00



%

1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	30%	Grado di Autonomia	60%	Grado di autonomia in relazione a strutture sovraordinate	50%
				Grado di autonomia negli interventi e attività professionali	50%
		Rilevanza Strategica dell'Area/Posizione	40%	Valenza e centralità della posizione rispetto all'attuazione dei programmi e obiettivi dell'Agenzia	100%
2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	20%	Evoluzione del quadro normativo	30%	Intensità evoluzione	100%
		Funzioni	30%	Variabilità Funzioni	100%
		Risorse Umane	15%	Numerosità del personale gestito e varietà dei profili professionali	100%
		Decisioni	25%	Processo decisionale e frequenza delle decisioni	100%
3. RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ ESTERNE	50%	Risorse finanziarie	15%	Risorse finanziarie gestite (entrate + uscite)	70%
				La posizione ha comunque la responsabilità di alcune o di tutte le fasi di procedure che prevedono lo stanziamento e la gestione di risorse finanziarie, seppur non appostate sul bilancio dell'Agenzia	30%
		Dimensioni e qualità	15%	Intensità Relazioni Interne	40%
				Intensità Relazioni Esterne	60%
		Responsabilità formale	30%	Responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale	100%
		Responsabilità Gestionale	40%	Impatto dell'azione amministrativa nei confronti degli stakeholders	100%



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

FATTORE DI VALUTAZIONE		PARAMETRO		SUB PARAMETRO		INDICATORE			
Descrizione	Punteggio	Descrizione	Punteggio	Descrizione	Punteggio	Descrizione	Punteggio		
1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	30%	1.1	Grado di Autonomia	60%	1.1.1	Grado di autonomia in relazione a strutture sovraordinate	50%	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	4
								La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	3
					1.1.2	Grado di autonomia negli interventi e attività professionali	50%	La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	2
								Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'esterno	4
		1.2	RilevanzaStrategica dell'Area/Posizione	40%	1.2.1	Valenza e centralità della posizione rispetto all'attuazione dei programmi e obiettivi dell'Agenzia	100%	Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno	3
								Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	2
2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	20%	2.1	Evoluzione del quadro normativo	30%	2.1.1	Intensità evoluzione	100%	L'azione svolta dalla posizione ha un rilievo significativo e significativo impatto sulla strategia dell'Agenzia, sulla sua capacità di raggiungere i suoi obiettivi e sull'efficienza delle operazioni.	12
								L'azione svolta dalla posizione ha un importante impatto sulla strategia dell'Agenzia, sulla sua capacità di raggiungere i suoi obiettivi e sull'efficienza delle operazioni.	8
								L'azione svolta dalla posizione ha un limitato impatto sulla strategia dell'Agenzia, sulla sua capacità di raggiungere i suoi obiettivi e sull'efficienza delle operazioni.	4
								Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti	6
		2.2	Funzioni	30%	2.2.1	Variabilità Funzioni	100%	Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo	4
								Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	2
2.3	Risorse Umane	15%	2.3.1	Numerosità del personale gestito e varietà dei profili professionali	100%	Funzioni, Attività e Progetti Eterogenei	6		
						Funzioni, Attività e Progetti Omogenei	3		
2.4	Decisioni	25%	2.4.1	Processo decisionale e frequenza delle decisioni	100%	Numero dipendenti gestiti Fino a 3 = 1 punti ≥ a 4 = 2 punti	2		
						Variabilità Ruoli, Categorie, e Profili assegnati	1		
3. RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ ESTERNE	50%	3.1	Risorse finanziarie	15%	3.1.1	Risorse finanziarie gestite (entrate + uscite)	70%	Numerosità e Frequenza Alta	5
								Numerosità e Frequenza Media	3
					3.1.2	La posizione ha comunque la responsabilità di alcune o di tutte le fasi di procedure che prevedono lo stanziamento e la gestione di risorse finanziarie, seppur non appostate sul bilancio dell'Agenzia	30%	Numerosità e Frequenza Bassa	2
								5,25	3
		3.2	Dimensioni e qualità dell'ambiente di riferimento e dei destinatari, interni ed esterni, a cui si rapporta l'attività dell'Area/Posizione	15%	3.2.1	Intensità Relazioni Interne	40%	Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+SPESE) superiori al 30% della consistenza dell'intero programma operativo annuale dell'Agenzia	1
								Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+SPESE) che si attestano tra il 5% e il 30% della consistenza dell'intero programma operativo annuale dell'Agenzia	3
					3.2.2	Intensità Relazioni Esterne	60%	Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+SPESE) che inferiori al 5% dell'intero programma operativo annuale dell'Agenzia	1
								La posizione ha comunque la responsabilità di alcune o di tutte le fasi di procedure che prevedono lo stanziamento e la gestione di risorse finanziarie, seppur non appostate sul bilancio dell'Agenzia	2,25
		3.3	Responsabilità formale	30%	3.3.1	Responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale	100%	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Agenzia e un uso attento e professionale di capacità comunicative	3
								La posizione richiede un frequente interscambio con le altre Aree dell'Agenzia	2
		3.4	Responsabilità Gestionale	40%	3.4.1	Impatto dell'azione amministrativa nei confronti degli stakeholders	100%	La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno all'Area assegnata	1
								La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento dell'Area diretta è influenzato dalla qualità di tali relazioni e dal grado di complessità e numerosità delle relazioni esterne	4,5
totale		100%				100			



FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRO	SUB PARAMETRO	INDICATORE	Tabellare					Quantitativo					Discrezionale					
	Descrizione	Descrizione	Descrizione	D1	D2	D3	D4	D5	D1	D2	D3	D4	D5	D1	D2	D3	D4	D5	
1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	1.1	Grado di Autonomia	1.1.1	Grado di autonomia in relazione a strutture sovraordinate	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità														
			1.1.2	Grado di autonomia negli interventi e attività professionali	La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite														
	1.2	RilevanzaStrategica dell'Area/Posizione	1.2.1	Valenza e centralità della posizione rispetto all'attuazione dei programmi e obiettivi dell'Agenzia	La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità														
2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	2.1	Evoluzione del quadro normativo	2.1.1	Intensità evoluzione	Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'esterno														
					Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno														
	2.2	Funzioni	2.2.1	Variabilità Funzioni	Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse														
					L'azione svolta dalla posizione ha un rilevantisimo e significativo impatto sulla strategia dell'Agenzia, sulla sua capacità di raggiungere i suoi obiettivi e sull'efficienza delle operazioni.														
3. RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ ESTERNE	2.3	Risorse Umane	2.3.1	Numerosità del personale gestito e varietà dei profili professionali	L'azione svolta dalla posizione ha un importante impatto sulla strategia dell'Agenzia, sulla sua capacità di raggiungere i suoi obiettivi e sull'efficienza delle operazioni.														
					L'azione svolta dalla posizione ha un limitato impatto sulla strategia dell'Agenzia, sulla sua capacità di raggiungere i suoi obiettivi e sull'efficienza delle operazioni.														
	2.4	Decisioni	2.4.1	Processo decisionale e frequenza delle decisioni	Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti														
					Quadro o normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo														
3. RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ ESTERNE	3.1	Risorse finanziarie	3.1.1	Risorse finanziarie gestite (entrate + uscite)	Normativa sostanzialmente stabile nel tempo														
					Funzioni, Attività e Progetti Eterogenei														
	3.2	Dimensioni e qualità dell'ambiente di riferimento e dei destinatari, interni ed esterni, a cui si rapporta l'attività dell'Area/Posizione	3.2.1	Intensità Relazioni Interne	Funzioni, Attività e Progetti Omogenei														
					Numero dipendenti gestiti Fino a 4 max 5 punti ≥ a 5 6 punti														
	3.3	Responsabilità formale	3.3.1	Responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale	Variabilità Ruoli, Categorie, e Profili assegnati														
					Numerosità e Frequenza Alta														
3.4	Responsabilità Gestionale	3.4.1	Impatto dell'azione amministrativa nei confronti degli stakeholders	Numerosità e Frequenza Media															
				Numerosità e Frequenza Bassa															

dirigente	punteggio totale	riparametrato
D1	0	#DIV/0!
D2	0	#DIV/0!
D3	0	#DIV/0!
D4	0	#DIV/0!
D5	0	#DIV/0!



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale
dell'AREACOM relativo al triennio 2024/2026.
Parte normativa e Parte economica**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

Art. 1 - Campo di applicazione.
(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'AREACOM con qualifica dirigenziale
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.
(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo quanto previsto dal successivo comma 5.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno 1° gennaio 2024.
3. Il presente contratto ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongono una nuova negoziazione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
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 degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.



5. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, con le modalità e le tempistiche di cui all'art. 8 comma 4 del CCNL 16.07.2024.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti. (Art. 3 del CCNL 16.07.2024)

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

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- c) si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- e) si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. 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;
- b) contrattazione integrativa.

5. 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, di salute, sicurezza

e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;

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

7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Degli esiti di ogni incontro deve essere redatto apposito verbale.

8. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e vengono inviate ai soggetti cui all'art. 4 a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

9. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Art. 4 - Soggetti delle relazioni sindacali

(Art. 7 del CCNL 16.07.2024)

1. I soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali previste dal CCNL e dal presente CCDI sono:

a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria delle sigle firmatarie, ossia:

SIGLA	NOME	COGNOME
FEDIRETS	—	—
CISL FP	Simone	Di Lanzo
FP CGIL	Luca Luciano	Fusari Matani
UIL FPL	Giuseppe	Trusso
UNSCP	—	—

b) i componenti della delegazione di parte datoriale, ossia:

SIGLA	NOME	COGNOME
PRESIDENTE	Donato	Cavallo
MEMBRO	Claudio	Sciorilli Borrelli

2. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 1 lettera a) non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

Art. 5 – Informazione.

 Luca Fusari
01.09.2025 11:48:56
GMT+02:00

(Art. 4 del CCNL 16.07.2024)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti ed è resa con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 16.07.2024.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 del presente CCDI (Soggetti delle relazioni sindacali), 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 atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, 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 gli artt. 34, 35 del CCNL 16.07.2024 e art. 8 del presente CCDI, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

Art. 6 - Confronto.

(Artt. 5 e 34 del CCNL 16.07.2024)

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. 4 del presente CCDI (Soggetti delle relazioni sindacali), 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 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto le materie elencate all'art. 34 comma 1 del CCNL 16.07.2024 e quanto previsto dall'art. 60 comma 2 e dall'art. 61 comma 1 per la retribuzione di posizione e risultato dei



segretari comunali e provinciali.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa.

(Artt. 7, 8, 35 del CCNL 16.07.2024)

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 16.07.2024 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) del CCNL 16.07.2024;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale), come modificato dall'art. 44 del CCNL 16.07.2024;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la

sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 del CCNL 16.07.2024 sono quelle di cui al comma 1, lett. f) ed l).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 del CCNL 16.07.2024, sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).

Art. 8 - Clausole di raffreddamento.

(Art. 9 del CCNL 16.07.2024)

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

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

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

Art. 9 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, limitatamente agli articoli che non costituiscono mera recezione del dettato contrattuale nazionale, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

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

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

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

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

TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 10 – Lavoro agile.



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

(Artt. 11 e 12 del CCNL 16.07.2024)

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il dipendente concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 11 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

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

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

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

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



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

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

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato.

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 resesi 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. 12 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato,
(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali con apposito disciplinare.

2. 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 11 del presente contratto.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 11 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

4. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, con ripartizione alla retribuzione di risultato della sola quota minima del 15%.

Art. 13 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.



Luca Fusari
01.09.2025 11:48:56
GMT+02:00

2. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

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

(Artt. 35, comma 1, lett. c), 40 e 64 del CCNL 16.07.2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

3. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.

4. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

5. Ove non assegnate all'esterno, ai dirigenti cui siano assegnate, in aggiunta al proprio incarico, una o più delle seguenti funzioni è attribuita, a titolo di retribuzione di risultato e per ogni funzione attribuita, la somma aggiuntiva di € 2.000,00 su base annua, correlata al periodo di svolgimento delle funzioni:

- responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)
- responsabile della transizione digitale (RTD)
- responsabile data protection officer (DPO)
- responsabile della conservazione
- responsabile del sistema di gestione della qualità (SGQ)

Art. 15 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

(Artt. 23 e 35 comma 1 lettera b) del CCNL 16.07.2024)

1. Nell'ambito di quanto previsto dagli art. 14 e 15 del presente CCDI e dall'art. 23 del CCNL 16.07.2024, ai dirigenti che conseguano la valutazione più elevata, in base al sistema adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini di cui al presente articolo, 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.

3. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato, in caso di

assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

4. Il numero massimo di dirigenti cui si applica la maggiorazione è di n. 2 ovvero pari al 40% del totale dei dirigenti.

Art. 16 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge.

(Artt. 27 e 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 16.07.2024)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. 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 per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

c) incentivi per funzioni tecniche di cui agli artt. 113 D.Lgs. 50/2016 e 45 D.Lgs. 36/2023, come previsti dall'art. 8 comma 5 D.L. 13/2023.

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



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00

Art. 16 bis - Trattamento economico del personale utilizzato in convenzione.

(Art. 36 CCNL 16.07.2024)

1. Gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la presente sezione per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta alla quota di propria competenza del trattamento spettante al dirigente interessato, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6 del CCNL 16.07.2024, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

Art. 17 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 44, comma 1 CCNL 16.07.2024 e 61 del CCNL 17.12.2020)

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 90% 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. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente 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 a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto. Per i distacchi in corso la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1 è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse 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 disposizioni di legge

Art. 18 – Welfare integrativo

(Artt. 26 e 35, comma 1, lett. d), del CCNL 16.07.2024)

1. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, nel limite del 2,5% delle complessive disponibilità degli stessi.

2. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare



aziendale qualora si rendessero disponibili risorse aggiuntive di cui all'art. 57, comma 2 lettera e) del medesimo CCNL.

Art. 19 – Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

(Art. 35, comma 1, lett. 1), del CCNL 16.07.2024)

Le Parti, relativamente alle linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche al segretario, concordano le seguenti priorità di intervento:

- azioni di monitoraggio e contenimento dello stress lavoro-correlato;
- azioni di monitoraggio dei fenomeni correlati all'aumento dell'età anagrafica dei dipendenti;

Art. 20 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatti salvi gli accordi di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



Luca Fusari
01.09.2025
11:48:56
GMT+02:00