Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale con qualifica dirigenziale di

AREACOM

relativo al triennio 2026/2028

Parte normativa e Parte economica

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 3
Capo I – Applicazione, durata, tempi e decorrenza 3
Art. 1 – Campo di applicazione 3
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 3
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI 3
Capo I – Sistema delle relazioni sindacali 3
Art. 3 – Obiettivi e strumenti 4
Art. 4 – Soggetti delle relazioni sindacali 5
Art. 5 – Informazione 5
Art. 6 – Confronto 6
Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa 6
Art. 8 – Clausole di raffreddamento 7
Art. 9 – Interpretazione autentica delle clausole controverse 8
TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI 8
Art. 10 – Lavoro agile 8
Art. 11 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica 9
Art. 12 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 10
Art. 13 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato 11
Art. 14 – Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi 11
Art. 15 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato 11
Art. 16 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni 12
Art. 17 – Trattamento economico del personale utilizzato in convenzione 12
Art. 18 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale 12
Art. 19 – Welfare integrativo 13
Art. 20 – Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro 13
Art. 21 – Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero 14
Art. 22 – Clausole finali 14
DICHIARAZIONI CONGIUNTE 14
Dichiarazione congiunta n. 1 – Verifica tassi di assenza 14
Dichiarazione congiunta n. 2 – Formazione 14

Dichiarazione congiunta n. 3 – Politiche di age management.....14

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 – Campo di applicazione

(Art. 1 del CCNL 23.02.2026)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'Agenzia Regionale per la Committenza della Regione Abruzzo 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".

4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto.

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

(Artt. 2 e 8 del CCNL 23.02.2026)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica, sia per la parte economica, salvo quanto previsto dal successivo comma 6.

2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno 1° gennaio 2026.

4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2026-2028 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:

a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano 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.

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

6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, con le modalità e le tempistiche di cui all'art. 8 comma 4 del CCNL 23.02.2026.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Capo I – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

(Art. 3 del CCNL 23.02.2026)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire l'esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

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:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- 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;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- si promuovono e si favoriscono le 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 tematiche, 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;
- organismi paritetici di partecipazione.

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 di 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 23.02.2026)

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, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area contrattuale della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001;

c) i componenti della delegazione di parte pubblica, ossia:

Sigla	Nome	Cognome
Presidente	Donato	Cavallo
Membro	Claudio	Sciorilli Borrelli
Membro		
Membro		
Membro		

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

Art. 5 – Informazione

(Art. 4 del CCNL 23.02.2026)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti ed è resa con le modalità previste dal presente CCDI.

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. 20 e 21 del CCNL 23.02.2026 e gli artt. 6 e 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 o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 del CCNL 17.12.2020 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale), 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 23.02.2026)

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 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.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa

(Artt. 7, 8, 21 del CCNL 23.02.2026)

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. 13 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 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 del CCNL del 16.07.2024, 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. 15 (Welfare integrativo);

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività) del CCNL 16.07.2024, nonché la 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) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 25 (Trattamento economico Distacco sindacale);

i) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai segretari;

l) i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;

m) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione delle casistiche in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazioni rese in modalità agile;

2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 del CCNL 23.02.2026 sono quelle di cui al comma 1, lett. f), i) e m).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 del CCNL 23.02.2026 sono quelle di cui al comma 1 lett. a), b), c), d), e), g) e h).

Art. 8 – Clausole di raffreddamento

(Art. 9 del CCNL 23.02.2026)

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 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

(Artt. 9 del CCNL 23.02.2026 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, disciplinata da ciascuna amministrazione con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, 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 lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso il dipendente è tenuto ad accertare 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 necessarie a garantire la riservatezza dei dati dell'amministrazione. 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, previa contrattazione

collettiva integrativa ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. n) del CCNL 23.02.2026, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 12 del CCNL 16.07.2024 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

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.

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 e 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

(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 riportati nella tabella che segue:

Area	Valore economico
Amministrazione, finanza, controllo e personale	€ 44.652,54
Affari generali, Legali e Contenzioso	€ 44.652,54
Programmazione, Pianificazione e Monitoraggio degli approvvigionamenti	€ 44.652,54
Servizi digitali, Infrastruttura cloud, Security e Acquisti ICT	€ 44.652,54
Acquisti centralizzati.	€ 44.652,54

e convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2026, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale dell'AREACOM indicata nella tabella che segue:

Destinazione	Importo assoluto	% sul totale
Retribuzione di posizione	€ 223.262,70	78,52%
Retribuzione di risultato	€ 61.072,70	21,48%
Totale	€ 284.335,40	100%

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.

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 23.02.2026)

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. Ai dirigenti cui siano assegnate, in aggiunta al proprio incarico, le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) o di data protection officer (DPO) è attribuita, a titolo di retribuzione di risultato, la somma aggiuntiva su base annua, correlata al periodo di svolgimento delle funzioni da definire in sede di contrattazione decentrata parte economica.

Art. 15 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

(Artt. 13 e 21 comma 1 lettera b) del CCNL 23.02.2026)

1. Nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 13 e 14 del presente CCDI e dall'art. 13 del CCNL 23.02.2026, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione andrà attribuita al dirigente che non ne ha fruito nell'anno o negli anni precedenti.

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.

Art. 16 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni

(Artt. 27 CCNL 16.07.2024 e 21, comma 1, lett. e), h), m) e o) del CCNL 23.02.2026)

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 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 (salvo aggiornamenti connessi alla legislazione in evoluzione) sono quelle relative agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.

4. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia si rinvia a specifica sessione contrattuale, da effettuarsi in forma congiunta con le rappresentanze per il Comparto.

Art. 17 – 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. 18 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

(Artt. 25 CCNL 23.02.2026 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 caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

4. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza della presente contrattazione integrativa, successiva a quella di sottoscrizione del CCNL 23.02.2026.

Art. 19 – Welfare integrativo

(Artt. 15 e 21, comma 1, lett. d), del CCNL 23.02.2026)

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 destinare le risorse del welfare integrativo di cui al precedente comma alle seguenti iniziative:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- incentivazione alla mobilità sostenibile;
- versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio), in base alle norme che regolano il funzionamento del Fondo, ove possibile effettuati direttamente dall'ente per conto del lavoratore;
- altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Art. 20 – Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

(Art. 21, comma 1, lett. l), del CCNL 23.02.2026)

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, 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. 21 – Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

(Art. 21, comma 1, lett. f), del CCNL 23.02.2026)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le ipotesi di esonero per i dirigenti delle strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni.

Art. 22 – 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. Le previsioni riguardanti le materie normate dal presente contratto sostituiscono quelle dei precedenti contratti integrativi decentrati.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazione congiunta n. 1 – Verifica tassi di assenza

(Art. 29, comma 1, CCNL 17.12.2020)

Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Dichiarazione congiunta n. 2 – Formazione

(Art. 17 CCNL 23.02.2026)

Le parti concordano di avviare un confronto permanente in merito al tema della formazione professionale, organizzativa e culturale dei Dirigenti, con particolare attenzione alla formazione finalizzata al mantenimento delle iscrizioni ad albi professionali o al mantenimento di specifiche qualificazioni. L'amministrazione si impegna, fino al raggiungimento del limite minimo dell'1% del monte salari, a finanziare le iniziative formative proposte dai singoli dirigenti, concernenti la crescita professionale e culturale connessa sia al ruolo rivestito sia alla crescita individuale che possa favorire i processi di rotazione degli incarichi.

Dichiarazione congiunta n. 3 – Politiche di age management

(Art. 18 CCNL 23.02.2026)

Le parti concordano di avviare uno specifico tavolo di confronto riguardante la valutazione sulla situazione sia anagrafica che di anzianità di servizio dei dirigenti. A seguito dell'analisi dei profili della dirigenza in servizio, il confronto consentirà di definire proposte di valorizzazione

delle professionalità esistenti, in modo da contrastare la perdita professionale connessa ai pensionamenti ed alle eventuali altre cessazioni dal servizio, anche tramite la definizione di programmi di affiancamento e mentoring tra dirigenti con differenti esperienze lavorative.