

Verbale di definitiva sottoscrizione del contratto collettivo integrativo normativo ed economico 2023-2025 relativo al personale dirigente dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

L'anno 2023, il giorno 28 del mese di dicembre ha luogo l'incontro in videoconferenza tra la delegazione trattante dell'Autorità di bacino e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021 ai fini della definitiva sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo normativo ed economico 2023-2025 del personale dirigente secondo la procedura prevista dal C.C.N.L. Funzioni Centrali sottoscritta in data 16 novembre 2022.

Al riguardo, le parti

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2023-2025 siglata in data 20 dicembre 2023.

VISTE la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria.

VISTO il parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi del contratto collettivo integrativo del 28 dicembre 2023 (verbale n. 28).

DATO ATTO che è operante l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo, giusta decreto segretariale n. 176 del 28 dicembre 2023.

Tutto ciò premesso,

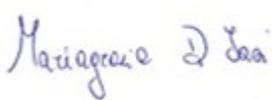
CONCORDANO

di sottoscrivere in via definitiva l'allegato Contratto collettivo integrativo normativo ed economico del personale dirigente 2023-2025.

Parte datoriale:

dott.ssa Marina Colaizzi – Segretario Generale	
Dott. Domenico Pavan	

Parte sindacale:

Organizzazioni sindacali	
C.I.S.L. FP Alzetta Carlo	
FP C.G.I.L.	Assente
UIL/PA	Assente
DIRSTAT FIALP	Assente
CIDA FC Di Iasi Maria Grazia	
UNADIS	Assente

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO
PER IL TRIENNIO 2023-2025
relativo al personale dirigente della
Autorità di Bacino distrettuale delle Alpi orientali

Sommario

Articolo 1 - Campo di applicazione.....	2
Articolo 2 - Ambito, validità e durata.....	3
Articolo 3 - Relazioni sindacali	3
Articolo 4 - Fondo retribuzione di posizione e di risultato.....	4
Articolo 5 - Retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia.....	5
Articolo 6 - Differenziazione della retribuzione di risultato	6
Articolo 7 - Incarichi ad interim, incarichi ad interim per sostituzione dirigente e incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	6
Articolo 8 - Incarichi aggiuntivi.....	6
Articolo 9 - Welfare integrativo	7
Articolo 10 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	7
Articolo 11 - Attivazione nuovi servizi o processi d riorganizzazione	7
Articolo 12 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero.....	7
Articolo 13 - Clausola di salvaguardia economica	7
Articolo 14 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale.....	8
Articolo 15 - Norme finali.....	8

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale appartenente all'area della dirigenza dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato.



Articolo 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo normativo ed economico, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 16 novembre 2023, ha durata triennale e riguarda pertanto il triennio 2023/2025, fermo restando eventuali modifiche ed integrazioni in caso di approvazione di nuovi contratti collettivi nazionali dell'Area dirigenziale delle Funzioni Centrali.
2. Gli effetti di validità del presente contratto continueranno, in quanto compatibili, fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo integrativo.
3. E' negoziata con cadenza annuale l'applicazione dell'articolo 25, comma 1, lett. b) del CCNL 2019-2021 che riguarda la definizione del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e dei limiti del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato previsti.

Articolo 3 - Relazioni sindacali

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismo paritetico di partecipazione.
3. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
4. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro i posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS. prima dell'adozione dei relativi atti.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli articoli 24 e 25 del CCNL 16 novembre 2023 che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo, presupposto per la loro attivazione.
6. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui agli articoli 5 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001, gli atti di organizzazione degli uffici, 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. E' oggetto di sola informazione successiva la costituzione dei fondi per il salario accessorio.
7. 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'articolo 7 comma 2 del CCNL 16 novembre 2023, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione



delle misure che l'amministrazione intende adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'articolo 24 del CCNL 16 novembre 2023.

8. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'articolo 25 del CCNL 16 novembre 2023.

Articolo 4 - Fondo retribuzione di posizione e di risultato

1. Le parti danno atto che il primo fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia costituito dall'Autorità con decreto segretariale n. 73 del 23 aprile 2019, in quanto ente di nuova istituzione tenuto conto della dotazione dirigenziale in dotazione organica, considera come limite massimo l'importo di € 448.490,00, ottenuto moltiplicando il valore unitario di euro 64.070,00 x n. 7 posizioni dirigenziali, al quale vanno sommati gli incrementi del fondo previsti dai rinnovi contrattuali. Tale importo costituisce il fondo a regime, mentre l'importo effettivo dello stesso viene quantificato annualmente in base alla dotazione organica dirigenziale coperta e agli incrementi del fondo previsti dal CCNL.
2. Per il 2023 il fondo viene costituito per l'importo di euro 313.033,31, ottenuto sommando:
 - euro 298.993,33, risultante moltiplicando euro 64.070,00 x n. 4 posizioni dirigenziali coperte per intero (di cui n. 1 attualmente non ricopribile al fine di garantire il rientro di n. 1 dirigente in aspettativa) al 100% + n. 1 posizione presente 8 mesi su 12;
 - euro 14.039,98 derivanti dai seguenti incrementi del fondo previsti dal CCNL del 16 novembre 2023:
 - euro 12.932,88 pari al 2,57% del monte salari del personale dirigenziale 2018, secondo quanto disposto dall'articolo 32, comma 2 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021;
 - euro 1.107,10 pari allo 0,22% del monte salari del personale dirigenziale 2018, incremento facoltativo finanziato con risorse integrative stanziato appositamente a carico del bilancio ex articolo 32 comma 4 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021.
3. Per l'annualità 2023 una parte del fondo pari ad € 50.000,00 viene accantonata, al fine di garantire le risorse necessarie per l'integrazione del fondo nelle annualità 2024 e 2025 a seguito di operazioni di riorganizzazione dell'ente e di introduzione di nuovi servizi. Tale parte accantonata viene utilizzata per l'integrazione del fondo dei dirigenti, rispettivamente per € 30.000,00 nell'anno 2024 ed € 20.000,00 nell'anno 2025.
4. Il fondo complessivo a regime, previsto a completamento della dotazione organica dirigenziale, sarà destinato per il 75,26% alla retribuzione di posizione e per il 24,74% alla retribuzione di risultato, fatti salvi eventuali incrementi contrattuali.
5. La retribuzione di posizione per il 2023 determinata in base ai valori economici delle posizioni è pari ad euro 173.682,39. Le risorse per la retribuzione di risultato è pari ad euro 89.350,92. L'importo complessivo è, pertanto, di euro 263.033,31.
6. La ripartizione tra retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2024 e 2025 dovrà essere contrattata annualmente tenuto dell'evoluzione del fondo a seguito della progressiva copertura dei posti dirigenziali previsti in dotazione organica, così come disposto dall'articolo 2, comma 3 del presente contratto.



7. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

Articolo 5 - Retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance individuale conseguita dal dirigente, tenuto conto del periodo lavorato nel corso dell'anno.
2. La quota relativa alla performance organizzativa è pari al 20%. La quota relativa alla performance individuale è pari all'80%.
3. Al dirigente di area si applica il coefficiente di ponderazione dell'1,8%, al dirigente di direzione di primo livello il coefficiente di ponderazione dell'1,1% e al dirigente di direzione di secondo livello di ponderazione dello 0,9%.
4. La retribuzione di risultato è liquidata al dirigente sulla base delle risultanze del vigente sistema di misurazione con la seguente graduazione:
 - **l'erogazione dei compensi per la performance organizzativa** è correlata al raggiungimento degli obiettivi della struttura di riferimento (Area o Direzione) assegnati ai dirigenti con il piano della performance annuale come valutato in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Autorità. L'importo della retribuzione di risultato spetta nelle seguenti percentuali distinte per fasce di percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati:

Fasce di percentuali di raggiungimento degli obiettivi di struttura	Percentuale del 20% della retribuzione di risultato
Dal 95,00 e fino al 100%	100%
Da 90,00 e fino al 94,99%	95%
Da 71,00 e fino all'89,99%	80%
Da 31,00 e fino al 70,99%	60%
Inferiore o pari al 30,99%	0% (valutazione negativa)

- **l'erogazione dei compensi per la performance individuale** è correlata alla valutazione della prestazione individuale (obiettivi individuali e comportamenti professionali e organizzativi) sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Autorità. L'importo effettivamente erogato sarà graduato sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e con i parametri di seguito indicati:

Fasce di percentuali di raggiungimento degli obiettivi individuali	Percentuale dell'80% della retribuzione di risultato
Dal 95,00 e fino al 100%	100%
Da 90,00 e fino al 94,99%	95%
Da 71,00 e fino all'89,99%	80%
Da 31,00 e fino al 70,99%	60%
Inferiore o pari al 30,99%	0% (valutazione negativa)

5. La quota del fondo destinata a retribuzione di risultato deve essere integralmente liquidata nell'anno di riferimento; ove ciò non sia possibile il relativo risparmio aumenta l'importo destinato a retribuzione di risultato dell'anno successivo.
6. Le somme destinate alla retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove risultassero somme non spese le stesse incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza.

Articolo 6 - Differenziazione della retribuzione di risultato

1. In applicazione del comma 2 dell'articolo 19 del CCNL, le parti definiscono la maggiorazione del premio ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, nella quota del 30% rispetto al valore medio procapite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale. Tale valore medio viene conteggiato distintamente per i dirigenti di area e per i dirigenti di direzione.
2. Rispetto al numero dei dirigenti destinatari, si concorda di stabilire nel 30% con arrotondamento per eccesso il numero dei dirigenti a cui possa essere attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del punto precedente.
3. Per l'erogazione della maggiorazione del premio vengono utilizzate le risorse di parte variabile e vanno ad integrare la retribuzione di risultato.

Articolo 7 - Incarichi ad interim, incarichi ad interim per sostituzione dirigente e incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

1. Gli incarichi ad interim sono formalmente conferiti con provvedimento del Segretario generale, in caso di posizione vacante dirigenziale, ossia in attesa della copertura del posto per successivo concorso o a tempo determinato. Tali incarichi sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di vacanza del posto in attesa della sua copertura a valere esclusivamente sulle risorse risparmiate della retribuzione di posizione del dirigente, nella misura del 30% della retribuzione di posizione del posto dirigenziale vacante rapportata alla durata dell'incarico che deve essere almeno pari a tre mesi. In presenza di incarichi plurimi il 30% è in relazione a ciascuna posizione dirigenziale ricoperta ad interim.
2. Il dirigente incaricato dell'interim, durante il periodo, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e relativa all'incarico di cui è titolare.
3. In caso di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata della sostituzione, al dirigente incaricato della sostituzione stessa compete un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito e da erogare secondo la percentuale di cui al comma 1 del presente articolo.
4. Al dirigente al quale viene affidato l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza spetta l'integrazione della retribuzione di risultato per un importo pari al 25% della retribuzione di posizione del dirigente di area amministrativa.
5. Gli importi da erogare sono correlati alla valutazione annuale della prestazione del dirigente interessato.

Articolo 8 - Incarichi aggiuntivi

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di seconda fascia ai sensi dell'articolo 24 comma 3 del d.lgs. n. 165/2001 e delle vigenti disposizioni contrattuali, la retribuzione di risultato degli stessi corrisposta viene incrementata di una misura percentuale pari a 60% dei compensi relativi all'incarico espletato dovuti dai terzi, detratti gli oneri a carico dell'Autorità di bacino.



2. I compensi conferiti per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, al netto degli oneri riflessi, confluiscono nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL.

Articolo 9 - Welfare integrativo

1. Nell'ambito dei piani di welfare integrativo, l'Autorità di bacino estende al personale dirigente i benefici previsti per il restante personale. In particolare è stata sottoscritta polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale.
2. L'onere complessivo annuo a carico dell'ente per la concessione del beneficio è compreso nell'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione (cfr. allegato 6 DPR 16/10/1979 n. 509).

Articolo 10 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse provenienti da terzi, ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 449/1997, saranno inserite nella parte variabile del fondo nella misura del 10% che sarà destinata alla retribuzione di risultato;
2. Le risorse provenienti da terzi, ai sensi dell'articolo 61, comma 9 del D.L. n. 112/2008, saranno inserite nella parte variabile del fondo e destinate a remunerare la retribuzione di risultato.

Articolo 11 - Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione

1. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche viene adeguata la disponibilità del fondo, sempre entro le disponibilità di bilancio ed il limite di spesa consentito, per la retribuzione di posizione e/o di risultato per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività.

Articolo 12 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - a) Dirigente Direzione Economia e bilancio limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - b) Dirigenti Tecnici responsabili di attività di Protezione Civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici/idrogeologico/sismico/valanghivo.
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Articolo 13 - Clausola di salvaguardia economica

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione per il periodo e i valori



previsti dall'articolo 54 del CCNL del 9 marzo 2020, nei limiti delle risorse del fondo della dirigenza anche riducendo la retribuzione destinata al risultato purché non inferiore ai limiti del 15% delle risorse complessive del fondo. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

2. La presente disciplina si applica solo in presenza di processi di riorganizzazione, non si applica nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi, in quanto scaduti.

Articolo 14 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'articolo 32, comma 1, lett. b), del CCNL del 16 novembre 2023 è quantificato nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'articolo 51 del CCNL del 9 marzo 2020, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 15 - Norme finali

1. Il presente contratto, inoltre, sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.
2. La Parti concordano di regolare in una successiva sessione negoziale alcune materie di contrattazione integrativa non trattate dal presente contratto.
3. Le parti concordano altresì che, a seguito di modifiche del quadro normativo nazionale di riferimento che abbiano riflessi su materie rimesse alla contrattazione integrativa, definiranno le necessarie modifiche o integrazioni del presente contratto collettivo integrativo.

