



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Area della Dirigenza – Sezione Dirigenti
Funzioni Locali
AMAP**

**periodo
2024 – 2026
annualità 2024**

In data 19/12/2024 la delegazione di parte pubblica Amap e la delegazione di parte sindacale della Dirigenza, riunitesi e le parti negoziali come di seguito composte:

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Francesca Severini	
Componente	Tiziana Pasquini	/

Delegazione trattante di parte sindacale	Nominativi	Firma
FP CGIL	Matteo Pintucci	
CISL FPL	Giovanni Cavezza	
UIL FPL	Maria Grazia Tiritiello	

hanno sottoscritto l'ipotesi del Contratto collettivo decentrato integrativo dell'Area della Dirigenza, sezione Dirigenti FL dell'AMAP, parte normativa e parte economica, periodo 2024-2026 e relativo Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024.

INDICE

PREMESSA – RELAZIONI SINDACALI – OBIETTIVI E STRUMENTI

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

TITOLO II – ISTITUTI ECONOMICI

ART. 4 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - RIPARTIZIONE

ART. 5 - DEFINIZIONE FASCE RETRIBUTIVE AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER COMPITI DI RESPONSABILITA' SPECIFICI

ART. 7 - VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 8 - INDICATORI DI EFFICIENZA AMMINISTRATIVA E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 9 - SOSTITUZIONI DEL DIRIGENTE – INCARICHI AD INTERIM

ART. 10 - INCARICHI AGGIUNTIVI

ART. 11 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

ART.12 - CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI LEGGE – CORRELAZIONE TRA I SUDDETTI COMPENSI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 13 - ORARIO DI LAVORO E LAVORO AGILE

ART. 14 - DISCIPLINA EROGAZIONE BUONO PASTO

ART. 15 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

ART. 16 - PERSONALE UTILIZZATO IN CONVENZIONE

ART. 17 - PATROCINIO LEGALE

ART.18 - COPERTURE ASSICURAZTIVE

ART. 19 - WELFARE INTEGRATIVO

ART. 20 - FORMAZIONE

TITOLO III – SERVIZI ESSENZIALI

ART. 21 - POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO

ART. 22 - DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE IN CASO DI SCIOPERO

ART. 23 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

PREMESSA – RELAZIONI SINDACALI

OBBIETTIVI E STRUMENTI

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

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

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

- informazione:

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL Area Funzioni del 16 luglio 2024, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

- confronto, nelle materie di cui all'art.34 CCNL FL Dirigenti 16.7.2024:

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. 7 comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Si rimanda all'art. 34 del CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 per le materie oggetto di confronto.

b) contrattazione integrativa nelle materie di cui all'art.35 CCNL 16.7.2024. Si specifica che ai sensi del comma 4 dell'art. 35 del CCNL 16.7.2024, le materie indicate al comma 1 dell'art. 35 "sono oggetto di confronto" per le amministrazioni con meno di tre dirigenti in servizio.

c) Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024, tra la delegazione sindacale formata dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e la delegazione di parte datoriale. Le materie oggetto di contrattazione sono disciplinate dall'art. 35 del CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024.

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

d) Clausole di raffreddamento

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

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

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

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso l'AMAP, compreso il personale in comando, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

2. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei contratti integrativi precedenti che siano con esso incompatibili e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2024 — 31 dicembre 2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, fatta eccezione per le casistiche sotto riportate:

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

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

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

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

5. I criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato vengono definiti dal presente contratto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL Area delle funzioni Locali del 17 dicembre 2020.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

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

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

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

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

TITOLO II
ISTITUTI ECONOMICI

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

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito come da decreto del Dirigente del Settore Risorse umane, finanziarie e strumentali e controllo operatori professionali dei vivai AMAP, allegato (allegato A), nel rispetto di quanto disposto dalla Giunta della Regione Marche con delibera n.1570 del 28 novembre 2022 se e in quanto compatibile con l'art. 57 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.

2. La retribuzione di risultato è soggetta a variazione annuale nell'ambito della sessione di contrattazione in ragione di specifiche esigenze organizzative di AMAP derivanti dalle politiche di programmazione, o da esigenze funzionali e gestionali discendenti da disposizioni adottate con specifiche deliberazioni o con altri provvedimenti amministrativi.

3. 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.

4. 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.

5. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici della retribuzione di risultato.

6. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, per l'anno 2024, è destinato in misura pari **ad** € 81.112,31 a retribuzione di posizione; la parte restante pari **ad** € **31.766,23** è destinata alla retribuzione di risultato, compresa la quota per gli incarichi ad interim orizzontali (sentenza Corte dei Conti n. 212 del 2018 sez. Giurisdizionale per la Regione Toscana).

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

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali in AMAP è determinata applicando i criteri di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 1522 del 6 dicembre 2021.

2. I valori della retribuzione di posizione definiti all'articolo 5, comma 3, del CCDI Giunta Regione Marche 2021, cui AMAP fa rinvio, incrementati in relazione all'entrata in vigore del CCNL Area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2024 (articolo 37, comma 4) sono determinati, come di seguito:

Fascia retributiva	Valore economico	Tipologia struttura
Dipartimento	Euro 70.780,00	Struttura complessa
Direzione	Euro 60.780,00	Struttura complessa
Set1	Euro 46.280,00	Struttura semplice
Set2	Euro 40.080,00	Struttura semplice
Set3	Euro 32.880,00	Struttura semplice
Set4	Euro 27.780,00	Struttura semplice

3. Gli importi riportati al comma 2 potranno subire incrementi legati alla nuova contrattazione nazionale per l'area dirigenziale di riferimento.

Art. 6 - Retribuzione di risultato per compiti di responsabilità specifici

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti responsabili delle funzioni di Datore di Lavoro, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, della Protezione Dati nonché della Transizione Digitale, se non conferiti a soggetti esterni, ai sensi dell'art. 35 comma 1 lettera c) del CCNL 16.7.2024 nell'anno 2024, è integrata nella misura del 8% della retribuzione di posizione ricoperta dai singoli dirigenti interessati. Per gli anni successivi sarà stabilita nella contrattazione della relativa annualità.

Art. 7 - Variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dal dirigente, tenuto conto del periodo lavorato nel corso dell'anno e di quanto previsto dall'articolo 23 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2024. Resta fermo che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Art. 8 - Indicatori di efficienza amministrativa e retribuzione di risultato

1. Il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali costituisce un indicatore di efficienza amministrativa e il suo mancato raggiungimento porta ad una decurtazione della retribuzione di risultato.

2. Ai sensi dell'articolo 4-bis, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, dall'esercizio 2024 la retribuzione, di risultato annuale dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali è decurtata del 30% nel caso non siano rispettati i tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni.

3. La definizione degli indicatori e dei target correlati al raggiungimento di tale obiettivo è definito nell'ambito del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

4. Per l'anno 2024 tale obiettivo è incluso, quale obiettivo trasversale, nella deliberazione della Giunta regionale n. 94 del 30 gennaio 2024 concernente "Artt. 3 e 11 L.R. n. 18/2021 - Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2024/2026, di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021", Allegato 2, come aggiornata con deliberazione della Giunta regionale n. 1685 del 6 novembre 2024. Tale obiettivo è stato assegnato per l'anno 2024 dalla Regione agli enti dipendenti, tra cui l'AMAP.

5. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, la decurtazione di cui al comma 2 viene effettuata, all'esito del processo di valutazione derivante dall'applicazione del SMVP vigente, nei confronti dei dirigenti inadempienti, sull'importo della retribuzione di risultato agli stessi spettante.

Art. 9 - Sostituzione del dirigente - incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi di direzione di altra posizione dirigenziale (orizzontale) temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati, è attribuito, a titolo di

retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, che di norma non è superiore a 12 mesi, un importo di valore pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale correlata al settore oggetto dell'incarico conferito ad interim.

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

3. La quota di retribuzione di risultato disciplinata dal presente articolo sarà corrisposta esclusivamente per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori a due mesi. È esclusa, in ogni caso, la corresponsione della retribuzione di risultato per incarichi ad interim di tipo "verticale."

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

Art. 10 - Incarichi aggiuntivi

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

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

Art. 11 - Clausola di salvaguardia economica

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

2. Nel periodo che intercorre tra la data del conferimento del nuovo incarico e la data di scadenza dell'incarico precedente, il differenziale di cui al comma 1 è quantificato in un valore che consenta di conseguire una retribuzione di posizione il cui differenziale, rispetto alla retribuzione in godimento all'atto della revoca, non risulti complessivamente inferiore al 50% della differenza economica tra le due posizioni retributive, che si riduce progressivamente come previsto dai commi 3 e 4.

3. Il differenziale di cui al comma 2 è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

4. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Il presente comma si applica unicamente ai dirigenti di ruolo dell'AMAP.

5. Nella retribuzione di posizione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali della stessa posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi 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 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

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

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

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

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse previste dall'art. 45 commi 2 e 3 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 per la incentivazione degli appalti di lavori servizi e forniture, se ed in quanto applicabili ai dirigenti dell'ente;

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

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

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

4. Le parti si danno reciproco atto che relativamente alla disciplina per il riconoscimento degli incentivi per le funzioni tecniche trova applicazione la deliberazione del Consiglio di Amministrazione AMAP n. 37 del 20.07.2023 ed eventuali s.m.i. tenendo conto che ai fini della correlazione tra gli stessi incentivi e la retribuzione di risultato trovano invece applicazione i commi 6, 7 e 8 del presente articolo.

5. Tutti i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, come indicati dal presente articolo, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 35, comma 1, lettere e) del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2024, per una finalità di omogeneizzazione applicativa tra gli stessi e di perequazione, sono oggetto dei medesimi interventi di correlazione con la retribuzione di risultato, con le modalità sotto definite:

Compensi percepiti nell'anno di riferimento	Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Sino a 1.000,00 euro	Nessuna riduzione
Da 1.000,01 sino a 3.000,00 euro	3,00%
Da 3000,01 sino a 8.000,00 euro	5,00%
Da 8.000,01 sino a 10.000,00 euro	6,00%
Da 10.000,01 sino a 12.000,00 euro	7,00%
Da 12.000,01 sino a 14.000,00 euro	8,00%
Da 14.000,01 sino a 18.000,00 euro	10,00%
Da 18.000,01 sino a 22.000,00 euro	11,00%
Da 22.000,01 sino a 26.000,00 euro	12,00%
Da 26.000,01 sino a 32.000,00 euro	13,00%
Da 32.000,01 sino a 40.000,00 euro	14,00%
Da 40.000,01 sino a 50.000,00 euro	15,00%
Da 50.000,01 sino a 70.000,00 euro	18,00%
Oltre 70.000,00	20,00%

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

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

8. I compensi indicati nel presente articolo, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 (articolo 11, comma 1, lettera b) del decreto-legge n. 135 del 2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 12 del 2019).

Art. 13 - Orario di Lavoro e Lavoro Agile

1. Al personale con qualifica dirigenziale si applica la disciplina regionale sugli orari di lavoro con i limiti e le differenze previste per i diversi istituti di cui al Titolo III, art.11 e 12, del CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024.

2. Nei confronti del personale con qualifica dirigenziale trova altresì applicazione la disciplina sul lavoro agile secondo quanto definito nel regolamento approvato con Decreto del Direttore n. 91 del 31/03/2022.

3. Nelle more dell'adeguamento della disciplina sugli orari di lavoro per la regolamentazione puntuale degli istituti relativi ai dirigenti soggetti a turnazioni e reperibilità per emergenze, al personale con qualifica dirigenziale chiamato a svolgere le proprie funzioni nelle ore notturne e nei giorni festivi deve essere comunque garantito un adeguato recupero del tempo riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio, sotto forma di un numero di ore di riposo compensativo pari a quelle di servizio prestato nelle condizioni previste dal presente comma, da fruire possibilmente nella settimana successiva o comunque entro il mese successivo a quello in cui la prestazione notturna o festiva si è svolta.

Art. 14 - Disciplina erogazione buono pasto

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

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

3. L'importo e la regolamentazione fiscale e contributiva del buono pasto sono determinati sulla base delle disposizioni di legge vigenti in materia. Al fine del riconoscimento del buono pasto è necessario che la prestazione lavorativa del dirigente inizi alternativamente:

- a) la mattina entro le ore 12,00 e prosegua nel pomeriggio fino alla fine dell'orario di lavoro c.d. "rigido": ore 16,15;
- b) nel pomeriggio entro le ore 18,00 e prosegua la sera fino almeno alle 23,00;
- c) la sera entro le ore 21,00 e prosegua la notte fino almeno alle ore 2,00.

4. La pausa per la consumazione del pasto non può essere inferiore a 30 minuti.

5. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

6. I lavoratori hanno diritto a vedersi riconosciuto un solo buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 3. Sono erogabili al massimo 5 buoni pasto per ogni settimana lavorativa.

Art. 15 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Ai sensi dell'art.44 del CCNL per l'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024, il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone:

- a) dello stipendio tabellare, nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 80% 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 di cui all'art. 57 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da altre disposizioni di legge.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei

trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. La natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL Area Funzioni Locali del 16 luglio 2014, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) 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 di cui all'art. 57 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

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

6. La disciplina di cui al presente articolo si applica a partire dalla data da cui decorre l'efficacia del presente contratto integrativo.

Art. 16 – Personale utilizzato in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse con il consenso degli interessati, l'AMAP può utilizzare i dirigenti assegnati da altri enti per periodi predeterminati, previa sottoscrizione di specifica convenzione e con impegno di lavoro in favore di entrambi gli enti.

2. La convenzione di cui al comma 1 può stabilire che il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione, con le modalità che dovranno essere stabilite nella medesima convenzione.

3. L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita.

4. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6, del CCNL area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2014 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, il 10% del valore economico della suddetta posizione.

5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.

Art. 17 - Patrocinio Legale

1. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL Area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2024, l'amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 20 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il diritto al rimborso, nei casi di conclusione favorevole del procedimento nei termini fissati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dal regolamento regionale in materia.

3. La disciplina in materia cui l'AMAP fa riferimento è contenuta nel regolamento approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 710 del 13 maggio 2024.

Art. 18 - Coperture assicurative

1. Ai sensi dell'arti. 25 del CCNL Area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2024, l'Agenzia stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. Ai fini dell'attivazione della polizza di cui al comma 1, il dirigente coinvolto nel sinistro dovrà presentare, oltre alla richiesta di indennizzo (i.e. denuncia contenente la data ed il luogo del sinistro, le modalità e le causali dell'evento dannoso, la natura e l'entità – almeno approssimativa - dei danni subiti, nonché gli estremi dell'Assicurato, del danneggiato e, se presenti, dell'Autorità inquirente e/o di eventuali testimoni), una dichiarazione che il veicolo incidentato si trovava in missione per conto e con autorizzazione dell'amministrazione.

3. Salvo che per le riparazioni di prima urgenza, necessarie per portare il veicolo danneggiato nella rimessa o nell'officina, il dirigente non deve provvedere a riparazione alcuna prima di aver ricevuto il consenso della compagnia assicuratrice. Il dirigente è obbligato a conservare fino alla liquidazione del danno, le tracce e gli avanzi del danno stesso senza avere per tale titolo diritto a particolari indennità. Qualora tuttavia il perito incaricato dalla compagnia assicuratrice non provveda a visionare il veicolo danneggiato entro 5 giorni lavorativi dalla denuncia del sinistro da parte dell'amministrazione, il dirigente è autorizzato a procedere alle riparazioni fermi restando i predetti obblighi.

4. Ai sensi dell'arti. 25 del CCNL Area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2024, l'Agenzia garantisce, altresì, ai dirigenti una adeguata copertura assicurativa per la responsabilità civile, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Art. 19 - Welfare integrativo

1. Le parti convengono che, in assenza di specifici finanziamenti previsti nel bilancio dell'Ente destinati a piani di welfare integrativo, definiranno ai sensi dell'art. 26 del CCNL FL del 17 luglio 2024, nell'ambito di un successivo accordo, congiuntamente per il personale dirigente e per il personale del Comparto, le misure del welfare integrativo da proporre ai dipendenti, individuando per ciascuna misura gli specifici servizi di cui si compone e la quota di finanziamento a carico dei Fondi contrattuali.

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

Art. 20 — Formazione

1. I dirigenti sono tenuti a garantire l'adempimento dell'obbligo della formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dal decreto 81/2008. L'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, in attuazione dell'articolo 37 del Decreto Legislativo 81/2008, prevede che il dirigente frequenti, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, uno specifico percorso formativo di durata minima di 16 ore e un corso di aggiornamento quinquennale della durata minima di 6 ore, indipendentemente dalla categoria di rischio cui appartiene la sua azienda. Il dirigente, infatti, così come definito dall'articolo 2 del Decreto Legislativo 81/2008, è la persona che, in ragione delle competenze professionali e dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

2. I dirigenti, così come stabilito dalla Direttiva Ministeriale 28 novembre 2023 “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”, sono tenuti a partecipare ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa. Le attività formative finalizzate all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze devono prevedere un impegno non inferiore a 24 ore annue.

TITOLO III
SERVIZI ESSENZIALI

Art. 21 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti norme ed ipotesi di esonero.

I servizi da considerarsi essenziali per l'AMAP sono i seguenti:

- supporto all'emergenza sanitaria e comunque settori connessi alla tutela della salute e della pubblica incolumità, all'assistenza sanitaria ed all'ambito fitosanitario;
- personale, con particolare riferimento ai settori correlati al pagamento degli emolumenti stipendiali.

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

- prestazioni attinenti all'ambito fitosanitario, limitatamente all'intervento di vigilanza igienico sanitaria necessario a tutelare la qualità del bene oggetto di verifica;
- prestazioni inerenti alle attività di pagamento degli stipendi e delle altre scadenze fiscali.

Art. 22 - Disposizioni organizzative in caso di sciopero

1. Ai fini dell'applicazione del precedente articolo 21, i dirigenti che sovrintendono alle prestazioni di cui al comma 2 sono esonerati dall'effettuazione degli scioperi, unitamente al personale dirigenziale e non dirigenziale che gli stessi provvederanno ad individuare con atto formale.

2. Nell'individuazione dei nominativi costituenti i contingenti di personali si applica, se e in quanto possibile, il principio di rotazione.

3. Il dirigente inserito nel contingente del personale esonerato può richiedere almeno 24 ore prima dell'indizione dello sciopero la possibilità di essere sostituito per aderire al medesimo. L'accettazione della richiesta è subordinata alla garanzia dell'effettiva possibilità della accettazione.

Articolo 23 - Disposizioni finali e disapplicazioni

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.

2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.



**CCDI Area della Dirigenza
Sezione Dirigenti - Funzioni Locali
AMAP 2024**

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

FONDO DELLA DIRIGENZA 2024 - AMAP

RISORSE STABILI

Descrizione	Valore
Art. 57 c. 2 lett. a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001	112.878,54 €
Art. 39 comma 1 CCNL 16 luglio 2024: Incremento del 2,01% calcolato sul monte salario dirigenziale anno 2018 destinato agli incrementi di cui al comma 4 art. 37 del CCNL dirigenti 2019-2021 e la restante parte per la retribuzione di risultato	
Art. 57 c. 2 lett. b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	- €
Art. 57 c. 2 lett. c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità;	- €
Art. 57 c. 2 lett. d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60	- €
Art. 57 c. 2 lett. e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio	- €
Art. 57 c. 3 Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.	- €
Totale	112.878,54 €
Totale Fondo 2024 112.878,54 €	
<i>di cui soggetti a limite</i> 112.878,54 €	
UTILIZZO DEL FONDO DELLA DIRIGENZA 2024	
TOTALE FONDO	112.878,54 €
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	81.112,31 €
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	31.766,23 €