

VERBALE DEL 5 novembre 2024

Oggi 5 novembre 2024 a seguito di regolare convocazione, giusta nota prot. n. 48887 del 24 ottobre 2024 si è riunita la delegazione trattante per contrattare l'adeguamento del CCDI 2024-2026 – Area Dirigenza - sottoscritto il 2 agosto 2024, alle previsioni del CCNL triennio 2019-2021 del 16/07/2024.

Sono presenti:

Per la parte pubblica

Brunella Asfaldo Presidente della delegazione trattante
Italia Katia Bocchino Componente
Antonio Principe Componente

**Partecipa alla seduta giusta
autorizzazione P.P. n. 159 del
05/09/2024**

Carla Romei Funzionario E.Q. Servizio Risorse
Umane

Per le OO.SS

Tullio De Padua per UIL collegato da remoto
Mauro Luigi per CGIL

Verbalizza

Debora Affidato

Il Presidente della delegazione trattante anticipa che le modifiche portate al tavolo sono molto snelle, assolutamente fedeli alla norma nazionale, per le parti che la norma nazionale affida alla contrattazione.

Si è provveduto ad integrare il contratto sottoscritto il 2 agosto 2024, in vigore del previgente CCNL, con poche norme che in precedenza non avevano ricevuto puntuale disciplina.

Il Presidente passa quindi alla lettura dei soli articoli modificati e/o integrati.

Art. 7 (lettura) APPROVATO

Art. 12 (lettura) APPROVATO

Art. 13 (lettura) APPROVATO

Art. 14 (lettura) APPROVATO

A conclusione del tavolo odierno gli articoli risultano approvati nel seguente testo:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Provincia di Avellino con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardante la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Articolo 3 – Durata e Revisione

1. Il presente CCDI ha validità triennale sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato.
3. Le disposizioni del presente contratto si applicano dal giorno successivo alla sua sottoscrizione e conservano la loro efficacia fino alla stipula del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
4. Al fine di evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme negoziali vanno presentate, di norma, almeno sei mesi prima della scadenza naturale. Fino alla successiva sottoscrizione restano in vigore le disposizioni di cui al presente contratto. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.
5. Alla scadenza il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta, inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della data di scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono vigenti sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni all'organo di revisione, corredata da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa. In caso di rilievi dell'organo di revisione la trattativa deve essere ripresa entro cinque gironi. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
7. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione il contratto con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con le indicazioni delle modalità di copertura degli oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, deve essere trasmesso, per via telematica, all'ARAN. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.
8. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni normative vigenti, al CCNL e agli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

pe

Articolo 4 – Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fini di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento e/o posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 17/12/2020 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Articolo 5 – Monitoraggio e verifiche

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e, comunque, su richiesta di una delle parti. La delegazione trattante si riunisce, altresì, almeno una volta l'anno per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali in termini di efficienza, efficacia ed economicità
2. La Provincia di Avellino, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 6 – Norme di comportamento e 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.

Articolo 7 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e delle responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono le erogazioni dei servizi a vantaggio degli utenti e dei cittadini contemperati con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Ai sensi dell'art. 3 del CCNL 16/07/2024 le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:
 - ✓ Partecipazione;
 - ✓ contrattazione integrativa.

La partecipazione 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:

- informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione. Tale modalità di relazione sindacale non è applicabile all'Ente Provincia di Avellino poiché i dirigenti in servizio sono in numero inferiore a 6, tanto conformità all'art. 6, comma 1 del vigente CCNL.
3. Nell'ambito della partecipazione l'informazione è data sempre in via preventiva anche mediante posta elettronica certificata alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Analogamente la convocazione delle OO.SS. potrà essere disposta anche mediante posta elettronica certificata e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dal CCNL. A tal fine le stesse dichiarano di voler ricevere le predette comunicazioni agli indirizzi PEC che saranno comunicati con separata nota e impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente ogni variazione degli stessi al Presidente della delegazione di parte datoriale.
 4. Le procedure e le materie afferenti al confronto sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 5 e 34 del CCNL 16/07/2024.
 5. Le procedure e le materie afferenti la contrattazione sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 7 e 35 del CCNL 16/07/2024.
 6. Per quanto attiene ai contributi sindacali le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 10 del CCNL 17/12/2020 non disapplicato o sostituito dal vigente CCNL.
 7. Per quanto attiene al diritto di assemblea le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 10 del CCNL 16/07/2024.

TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Articolo 8 – Disposizioni comuni su istituti normativi

1. Per quanto attiene le specifiche discipline afferenti gli articoli da 13 a 22 le parti recepiscono integralmente le disposizioni del CCNL 16/07/2024.

Articolo 9 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(Art. 35, comma 1, lettera a) CCNL 2019-2021)

1. I valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati nel rispetto del sistema di graduazione adottato dall'Ente con il regolamento per la pesatura delle posizioni dirigenziali approvato con Provvedimento Presidenziali vigente tempo per tempo.
2. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota del 20% del fondo.
3. Annualmente la quota destinata alla retribuzione di risultato potrà subire variazioni tali da consentire l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 10.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di

salvaguardia secondo quanto previsto dall'art. 10; le eventuali risorse non utilizzate, l'anno successivo, sono utilizzate per incrementare la retribuzione di risultato.

Art. 10 - Criteri di riparto per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

(art. 35, comma 1, lettera g) CCNL 2019-2021)

1. Nel caso in cui a seguito dei 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'ente o 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 70% 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 a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione 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 destinato alla retribuzione di posizione e di risultato.
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di 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.

Articolo 11 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(art. 35, comma 1, lettera b) CCNL 2019-2021)

1. La retribuzione di risultato è erogata in funzione del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente ed in conformità ai criteri e regole in esso stabiliti.

Articolo 12 – Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi

(art. 35, comma 1 lettera c) CCNL 2019-2021)

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, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore massimo pari al 30% del valore economico della posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. L'erogazione di quanto previsto al comma 1 è effettuata a seguito di valutazione annuale nella misura percentuale del risultato raggiunto, in conformità al vigente di misurazione e valutazione della performance.
3. Al Dirigente cui sono conferiti con atto formale incarichi ulteriori, quali l'incarico di Vice Segretario e di Responsabile della transizione digitale (PTD) è riconosciuta la maggiorazione del 10% della retribuzione di risultato spettante a seguito della procedura di valutazione della performance e da prelevarsi sulla rispettiva quota del fondo.

Articolo 13 – Welfare integrativo

(art. 35, comma 1 lettera d) CCNL 2019-2021)

1. L'istituto viene applicato per la prima volta all'interno dell'Ente, pertanto, non essendoci risorse già destinate per tale finalità, sarà finanziato unicamente con l'utilizzo di quota parte del fondo nei limiti di cui ai commi successivi.
2. L'istituto potrà essere attivato, solo previo accordo specifico annuale di carattere economico, unicamente nei casi in cui vi siano posizioni dirigenziali non coperte.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono finanziati utilizzando una quota pari al 5% del valore della posizione dirigenziale non coperta e, comunque, entro il limite del 2,5% del fondo.
4. Le misure saranno rivolte a:
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, attraverso borse di studio;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.

Articolo 14 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizioni di legge

(Art. 35, comma 1 lettera e) CCNL 2019-2021)

1. In deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico ai Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e precisamente:
 - per gli anni dal 2023 al 2026 gli incentivi relativi ai progetti del PNRR (dell'art. 8, comma 5 del decreto-legge n. 13/2023, convertito in legge n. 41/2023).
2. Gli incentivi di cui al presente articolo sono erogati nel rispetto del vigente regolamento in materia.
3. La corresponsione degli incentivi di cui al presente articolo è correlata all'indennità di risultato prevedendo un abbattimento della stessa secondo la tabella che segue:

Incentivi di legge	Abbattimento retribuzione di risultato
Fino a € 5.000,00	0%
da € 5.001,00 a € 15.000,00	10%
Da € 15.001,00 a € 25.000,0	25%
Da € 25.001,01 a € 35.000,00	40%
Da € 35.001,01 a € 45.000,0	55%
Oltre € 45.000,00	70%

Art. 15 – Individuazione di posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

(art. 35, comma 1, lettera f) CCNL 2019-2021)

1. Con riferimento al diritto di sciopero le parti concordano che sono esonerati:
 - il Dirigente responsabile del Servizio Gestione Economica del Personale, limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
 - il Dirigente responsabile della Servizio Viabilità.
2. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Articolo 16 – Trattamento economico personale dirigenziale in distacco sindacale

(art. 35, comma 1, lettera i) – art. 44 CCNL 2019-2021)

1. Al dirigente in distacco sindacale è riconosciuta la retribuzione tabellare, la rita e una percentuale, da porre a carico del fondo, pari al 60% della retribuzione di posizione in godimento ad esclusione degli incarichi ad interim, aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Le retribuzioni di cui al comma 1 sono erogate mensilmente.
3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Articolo 16 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 35, comma 1, lettera l) – CCNL 2019-2021)

1. La Provincia di Avellino attua le disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Il Dirigente individuato quale datore di lavoro definisce il documento di valutazione dei rischi (DVR), alle cui misure generali si rinvia.
3. La valutazione di eventuali misure specifiche e contingenti da adottare è effettuata dal Datore di lavoro, in accordo con il responsabile prevenzione e protezione (RSPP) e il medico del lavoro.
4. Al fine di agevolare gli aggiornamenti e/o le modifiche al DVR, ovvero per monitorare l'attuazione delle misure esistenti, il datore di lavoro pianifica incontri periodici, con cadenza almeno trimestrale, con il Segretario/Direttore Generale, i dirigenti, il medico competente e il RSPP.

Articolo 17 - Norme transitorie e finali

1. La clausola di salvaguardia economica verrà garantita in caso di mancata copertura di tutti i posti di qualifica dirigenziale con quota parte dei fondi non utilizzato relative alla retribuzione di posizione. Analoga copertura sarà garantita nella stessa fattispecie per le remunerazioni degli incarichi ad interim.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinato si rinvia alle disposizioni vigenti del CCNL.

3. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto sono disapplicate tutte le disposizioni contenute in atti, anche regolamentari dell'ente contrastanti, in tutto o in parte, con la presente disciplina.
4. Ai sensi dell'art. 8, comma 9 del CCNL 2019-2021 il presente testo sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con la relazione illustrativa ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" sottosezione di 1° livello "*Personale*", sottosezione di 2° livello "*Contrattazione integrativa*".