



Provincia di Avellino

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA GIURIDICO 2024 -2026 ECONOMICO 2024

A seguito di autorizzazione alla stipula disposta con Provvedimento Presidenziale n. 141 del 31/07/2024 e di parere favorevole del Collegio di Revisione Economico Finanziaria, il giorno 2 agosto ha avuto luogo presso Palazzo Caracciolo, sede della Provincia di Avellino, l'incontro tra la Delegazione di Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Locali.

Al termine della stessa le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Decentrato Integrativo - AREA DIRIGENZA - Giuridico 2024-2026 - Economico 2024, la cui ipotesi è stata definitivamente licenziata in data 12 Luglio 2024.

Per la parte pubblica

Il Presidente della Delegazione Trattante Brunella Asfaldo

I Componenti:

Dott. Antonio Principe

Antonio Principe

Ing. Fausto Mauriello

Fausto Mauriello

Per le Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL

UIL FP



PROVINCIA DI AVELLINO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA**

GIURIDICO 2024-2026

ECONOMICO 2024

Sommario

PROVINCIA DI AVELLINO	0
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
Articolo 1 – Oggetto.....	3
Articolo 2 – Ambito di applicazione.....	3
Articolo 3 – Durata e Revisione.....	3
Articolo 4 – Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo.....	4
Articolo 5 – Monitoraggio e verifiche.....	4
TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	5
Articolo 6 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento.....	5
Articolo 7 – Relazioni sindacali.....	5
TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI	6
Articolo 8 – Istituti riguardanti le discipline di cui al Titolo III, Capo I del CCNL 174/12/2020.....	6
Articolo 9 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.....	6
(Art. 45, comma 1, lettera a).....	6
Art. 10 - Criteri di riparto per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.....	7
(art. 45, comma 1, lettera g) CCNL 2016-2018).....	7
Articolo 11 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.....	8
(art. 45, comma 1, lettera b) CCNL 2016-2018).....	8
Articolo 12 – Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi.....	8
(art. 45, comma 1 lettera c) CCNL 2016-2018).....	8
Articolo 13 – Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizioni di legge.....	8
(Art. 45, comma 1 lettera e) CCNL 2016-2018).....	8
Art. 14 – Individuazione di posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero.....	9
(art. 45, comma 1, lettera f) CCNL 2016-2028).....	9
Articolo 15 – Trattamento economico personale dirigenziale in distacco sindacale.....	9

(art. 45, comma 1, lettera i) – art. 61 CCNL 2016-2018)..... 9

Articolo 16 – Norme transitorie e finali..... 9

Allegato Economico 2024

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 giorni. 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.

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 17/12/2020 le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:
 - ✓ 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;
 - ✓ contrattazione integrativa.
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 di seguito indicati, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione degli stessi al Presidente della delegazione di parte datoriale:

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

DIREL _____

4. Le procedure e le materie afferenti al confronto sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 5 e 44 del CCNL 17/12/2020.
5. Le procedure e le materie afferenti la contrattazione sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 7 e 45 del CCNL 17/12/2020.
6. L'organismo paritetico viene istituito, come previsto dall'art. 6 del CCNL 17/12/2020, esclusivamente in presenza di almeno 12 dirigenti, per la relativa composizione e le specifiche competenze si rinvia a quanto indicato nel citato articolo.
7. Per quanto attiene ai contributi sindacali le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 10 del CCNL 17/12/2020.
8. Per quanto attiene al diritto di assemblea le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 11 del CCNL 17/12/2020.

TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Articolo 8 – Istituti riguardanti le discipline di cui al Titolo III, Capo I del CCNL

17/12/2020

1. Per quanto attiene le specifiche discipline afferenti gli articoli da 13 a 28 le parti recepiscono integralmente le disposizioni del CCNL 17/12/2020.

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

(Art. 45, comma 1, lettera a)

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 n. 125 del 8/12/2021.
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. 45, comma 1, lettera g) CCNL 2016-2018)

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. 45, comma 1, lettera b) CCNL 2016-2018)

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. 45, comma 1 lettera c) CCNL 2016-2018)

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.

Articolo 13 – Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizioni di legge

(Art. 45, comma 1 lettera e) CCNL 2016-2018)

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

(art. 45, comma 1, lettera f) CCNL 2016-2028)

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 15 – Trattamento economico personale dirigenziale in distacco sindacale

(art. 45, comma 1, lettera i) – art. 61 CCNL 2016-2018)

1. Al dirigente in distacco sindacale è riconosciuta la retribuzione tabellare, la ria 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 – 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 8 del CCNL 2016-2018 il presente testo sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.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*".

