

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
PER IL TRIENNIO 2021-2023**

* * *

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente _____ **F.to**

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

FP CGIL _____ **F.to**

CISL FP _____ **F.to**

UIL FPL _____ **F.to**

FEDIR SANITÀ _____

DIREL _____

DIRER _____

Roma, 12 settembre 2022

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Oggetto e finalità

- Art. 1 (Quadro normativo e contrattuale)
- Art. 2 (Ambito di applicazione, durata e decorrenza)

CAPO II Relazioni sindacali

- Art. 3 (Obiettivi e strumenti)
- Art. 4 (Informazione)
- Art. 5 (Confronto)
- Art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa)
- Art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione)
- Art. 8 (Interpretazione autentica)
- Art. 9 (Diritti sindacali)

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ED ELEMENTI REMUNERATIVI VARI A VALERE SUL FONDO. ISTITUTI ECONOMICI

CAPO I Disposizioni generali

- Art. 10 (Materie di natura economica oggetto di contrattazione integrativa)

CAPO II Trattamento economico ed elementi remunerativi vari a valere sul Fondo

- Art. 11 (Criterio di riparto del Fondo tra retribuzione di posizione, retribuzione di risultato e altri elementi remunerativi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020)
- Art. 12 (Determinazione dei valori minimi e massimi della retribuzione di posizione)
- Art. 13 (Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato)
- Art. 14 (Incarichi ad interim)
- Art. 15 (Criteri per l'incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse previste da specifiche disposizioni di legge)
- Art. 16 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale)
- Art. 17 (Onnicomprensività del trattamento economico)

CAPO III Istituti economici

- Art. 18 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale)
- Art. 19 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato)

- Art. 20 (Clausola di salvaguardia economica: criteri e risorse per la sua applicazione)
Art. 21 (Welfare integrativo. Risorse)
Art. 22 (Criteri generali relativi alla formazione e aggiornamento professionale. Risorse)
Art. 23 (Incentivi alla mobilità territoriale del dirigente)

TITOLO III DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

CAPO I Disposizioni varie

- Art. 24 (Ferie e riposi solidali)
Art. 25 (Buono pasto)
Art. 26 (Lavoro agile)
Art. 27 (Criteri generali per l'individuazione delle misure relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)
Art. 28 (Videosorveglianza)

CAPO II Disposizioni finali e transitorie

- Art. 29 (Norme transitorie e finali)

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Oggetto e finalità

Art. 1

(Quadro normativo e contrattuale)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina, nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio (di seguito denominato Consiglio regionale), le materie affidate alla contrattazione collettiva decentrata, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e, in particolare:

- a) decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- b) decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- c) contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17 dicembre 2020 (di seguito denominato CCNL 17 dicembre 2020) e, per quanto non previsto, le disposizioni dei precedenti CCNL area II della dirigenza Regioni e Autonomie Locali, in quanto compatibili con le previsioni dello stesso o non disapplicate.

2. Il presente CCDI tiene altresì conto del vigente Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati nonché del regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 e successive modifiche.

Art. 2

(Ambito di applicazione, durata e decorrenza)

1. Il presente CCDI si applica, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di area, al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Consiglio regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fatte salve le diverse disposizioni normative vigenti in materia.

2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva e durata triennale.

3. Resta ferma, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 17 dicembre 2020, la negoziazione, con cadenza annuale, dei criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (per il seguito Fondo) tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'articolo 57 del CCNL stesso.

CAPO II

Relazioni sindacali

Art. 3 *(Obiettivi e strumenti)*

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa con il conseguimento di significativi miglioramenti delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale con qualifica dirigenziale.

2. Il migliore conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1 presuppone la creazione di un sistema di relazioni sindacali stabile, articolato, ai sensi dell'articolo 3, comma 4 del CCNL 17 dicembre 2020, nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, e a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa, si articola, a sua volta, ai sensi dell'articolo 3, comma 5 del CCNL 17 dicembre 2020, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismo paritetico di partecipazione.

4. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le Parti. Le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle Parti, mediante accordo da stipularsi ai sensi dell'articolo 8.

5. Gli istituti del confronto e dell'informazione sono attivati e gestiti secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL di area vigente.

6. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte, in via esclusiva, dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei CCNL di area.

Art. 4 *(Informazione)*

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. L'Amministrazione, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità nonché di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, assicura ai soggetti

sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 17 dicembre 2020 (di seguito soggetti sindacali), anche su loro richiesta, informazioni su tutte le materie per le quali gli articoli 44 e 45 del CCNL stesso prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva, le materie di cui all'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche.

3. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

4. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa nonché, nelle more della costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 7, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, e i dati sulle assenze di tutto il personale, di cui all'articolo 29 del CCNL 17 dicembre 2020.

5. La documentazione è fornita ai soggetti sindacali in formato cartaceo o digitale.

Art. 5 *(Confronto)*

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'articolo 44 del CCNL 17 dicembre 2020, al fine di consentire, ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste dall'articolo 4. 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, mediante richiesta scritta inoltrata anche a mezzo posta elettronica. L'incontro può essere proposto anche dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.

3. Decorso il termine stabilito, l'Amministrazione si attiva autonomamente nelle materie oggetto di confronto. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quello previsto dal CCNL di area vigente. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 del CCNL 17 dicembre 2020 e, più esattamente, della c.d. clausola di raffreddamento, durante il periodo in cui si svolge il confronto le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 6 *(Contrattazione collettiva integrativa)*

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nelle materie indicate dall'articolo 45 del CCNL 17 dicembre 2020, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte datoriale,

secondo quanto previsto dagli articoli 7, 8 e 9 del CCNL medesimo e dagli articoli 5, comma 2 e 40, comma 1 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche.

Art. 7

(Organismo paritetico per l'innovazione)

1. Ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 17 dicembre 2020, l'Amministrazione istituisce l'Organismo paritetico per l'innovazione, di seguito denominato Organismo.

2. L'Organismo ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, lettera a) del CCNL 17 dicembre 2020 nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale.

3. L'Organismo adotta un proprio regolamento interno, che ne disciplina le modalità di funzionamento nell'ambito delle attività di competenza del medesimo, previste dall'articolo 6 del CCNL 17 dicembre 2020.

4. Fermo restando il rispetto della composizione paritetica di cui al comma 2, l'organismo è regolarmente costituito e può operare, ove sia stata designata la metà più uno dei/delle componenti previste.

Art. 8

(Interpretazione autentica)

1. Le Parti si danno atto che, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 49 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle disposizioni del presente CCDI ciascuna di esse può chiedere, in forma scritta, la convocazione della delegazione trattante per definirne consensualmente il significato. Nella richiesta, inoltrata anche a mezzo posta elettronica, devono essere sinteticamente indicati i fatti e gli elementi di diritto posti a fondamento della stessa e deve farsi esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

2. Il Presidente della delegazione trattante convoca la stessa entro trenta giorni dalla data di ricezione della richiesta. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza della stessa.

Art. 9

(Diritti sindacali)

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) vigente sulle prerogative e permessi sindacali. Il dirigente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ vigente. Il

tempo di partecipazione alle assemblee sindacali è computato ai fini della maturazione del diritto al buono pasto.

2. Nel caso in cui l'assemblea sindacale si svolga in un luogo diverso da quello della sede del Consiglio regionale dove il dirigente presta servizio, l'Amministrazione non risponde di eventuali infortuni dei dirigenti occorsi durante il tragitto di andata e ritorno dalla sede del Consiglio stesso.

3. Il diritto di affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro è esercitato nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ vigente sulle prerogative e permessi sindacali.

4. Le organizzazioni sindacali inviano, di norma, all'Amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati e il materiale d'informazione sindacale tramite posta elettronica ovvero utilizzando la rete intranet.

5. Le comunicazioni ufficiali delle organizzazioni sindacali all'Amministrazione sono effettuate anche tramite posta elettronica.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ED ELEMENTI REMUNERATIVI VARI A VALERE SUL FONDO. ISTITUTI ECONOMICI

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 10

(Materie di natura economica oggetto di contrattazione integrativa)

1. Con riferimento al trattamento economico e a elementi remunerativi vari a valere sul Fondo nonché a istituti economici previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, in coerenza con l'articolo 45 dello stesso, sono oggetto del presente titolo:

- a) di un diverso criterio di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione, quota destinata a retribuzione di risultato e quota destinata ad altri interventi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, anche a titolo di retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 57 del CCNL stesso;
- b) dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL 17 dicembre 2020 ai fini della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato per i dirigenti che, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, conseguano le valutazioni più elevate;
- c) della percentuale di cui all'articolo 58, comma 2 del CCNL 17 dicembre 2020, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico *ad interim* per il periodo di affidamento dello stesso.
- d) dei criteri generali per la formulazione di piani di *welfare* integrativo, ai fini dell'individuazione negli stessi delle tipologie di benefici e delle risorse ai dirigenti

- complessivamente destinate, nei limiti delle risorse di cui all'articolo 32 del CCNL 17 dicembre 2020;
- e) dei criteri per l'incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse previste da specifiche disposizioni legge che, in applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, integrano quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e della quota di tali risorse, erogate al dirigente che ha reso le prestazioni a titolo di retribuzione di risultato;
 - f) dei criteri per la determinazione della percentuale relativa al differenziale di retribuzione di posizione riconosciuto ai dirigenti il cui incarico è revocato a seguito di processi di riorganizzazione dell'ente e delle risorse a copertura del conseguente onere, in applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020;
 - g) della misura percentuale dell'elemento di garanzia retributiva previsto dalla lettera b), del comma 1, dell'articolo 61 del CCNL 17 dicembre 2020 per i dirigenti in distacco sindacale nonché della quota dell'elemento retributivo stesso erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, nel rispetto di quanto contemplato dal comma 3 dell'articolo 61 stesso.
2. Alle materie di cui al comma 1 si applica l'articolo 8, comma 5 del CCNL 17 dicembre 2020.

CAPO II

Trattamento economico ed elementi remunerativi vari a valere sul Fondo

Art. 11

(Criterio di riparto del Fondo tra retribuzione di posizione, retribuzione di risultato e altri elementi remunerativi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020)

1. Le Parti, preso atto di tutti gli atti dell'Amministrazione relativi al proprio assetto organizzativo, in coerenza con il combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera a) e 57, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020, tenuto conto degli elementi retributivi di cui agli articoli 30, 31, 32, 51, 52, 58, 60 e 61 del CCNL stesso a valere sul Fondo, stabiliscono di ripartire le risorse di quest'ultimo nelle quote percentuali di seguito precisate:

- a) retribuzione di posizione: 70%;
- b) retribuzione di risultato: 20%
- c) altri elementi remunerativi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, anche a titolo di retribuzione di risultato: 10%.

2. Le risorse finalizzate a retribuzione di posizione di cui al comma 1, lettera a) che, eventualmente, in un determinato anno non siano utilizzate integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato e ad altri elementi retributivi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020.

3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse del Fondo non sia oggettivamente possibile in un determinato anno, gli importi residui (economie) si valuterà la possibilità di incrementare *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato e ad altri elementi retributivi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020 del Fondo dell'anno successivo.

Art. 12

(Determinazione dei valori minimi e massimi della retribuzione di posizione)

1. In coerenza con l'articolo 54, comma 6 del CCNL 17 dicembre 2020, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione dei dirigenti sono rispettivamente determinati nel valore di € 40.000,00 (euro quarantamila/00) e nel valore di € 45.512,37 (euro quarantacinquemilacinquecentododici/trentasette).

Art. 13

(Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato)

1. Ai dirigenti è corrisposta annualmente, previa valutazione degli obiettivi raggiunti, una retribuzione di risultato fino a un importo massimo del 35% della rispettiva retribuzione di posizione.

2. Le Parti concordano che la determinazione della retribuzione di risultato e l'attribuzione della stessa avvenga in rapporto alla valutazione della performance complessiva conseguita dal dirigente e solo a seguito di valutazione positiva, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 45, comma 1, lettera b) del CCNL 17 dicembre 2020, dal Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale vigente e dai parametri/criteri – oggetto di confronto – adottati dall'Amministrazione per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dei dirigenti e da cui discendono le pesature delle singole posizioni dirigenziali.

Art. 14

(Incarichi ad interim)

1. Ai sensi del combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera c) e 58 del CCNL 17 dicembre 2020, per lo svolgimento di incarichi, conferiti in conformità con l'ordinamento dell'Ente, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito un importo di valore pari al 20% della retribuzione di posizione prevista per quest'ultima.

2. L'importo di cui al comma 1 è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di durata dell'incarico *ad interim*, purché superiore ad almeno 6 mesi.

3. Nel corso di ciascun anno, il dirigente non può ricoprire più di una posizione *ad interim*.

Art. 15

(Criteri per l'incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse previste da specifiche disposizioni di legge)

1. Per effetto del combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera e) e 60 del CCNL 17 dicembre 2020, 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. Ci si riferisce, più specificatamente, alle somme

derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, con particolare riferimento:

- a) ai contratti di sponsorizzazione e agli accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito di interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, con il conseguimento di corrispondenti risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti;
- b) alle convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) ai contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

2. Le risorse relative ai compensi di cui al comma 1 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel Fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge e dai provvedimenti attuativi dell'Ente, preceduti dal previo accordo tra le Parti.

Art. 16

(Trattamento economico del personale in distacco sindacale)

1. A norma del combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera i) e 61 del CCNL 17 dicembre 2020, al personale in distacco sindacale compete:

- a) lo stipendio tabellare e gli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
- b) un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo, con esclusione dei compensi correlati a incarichi *ad interim* e aggiuntivi nonché di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b), è posto a carico del Fondo.

3. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è pari al 60% dei trattamenti in godimento in precedenza da parte dell'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento retributivo di cui al comma 1, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, non subisce modifiche rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato, con la conseguenza che non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. In caso di distacco sindacale *part-time* o frazionato, l'elemento di garanzia retributiva di cui al comma 1, lettera b) è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

6. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dalla data di vigenza del presente CCDI.

Art. 17

(Onnicomprensività del trattamento economico)

1. Le Parti prendono atto di quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL 17 dicembre 2020 che rinvia alla disciplina dell'articolo 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività, in quanto remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti agli stessi, qualsiasi incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio, ogni incarico conferito dall'Amministrazione presso cui prestano servizio o scaturente dalla previa designazione della stessa o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. In coerenza con quanto previsto dall'articolo 15, ai dirigenti è possibile erogare direttamente, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, a titolo di retribuzione di risultato.

3. Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta, integrano le risorse destinate al finanziamento del Fondo.

4. Le risorse di cui al comma 3, ai sensi dell'articolo 60, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020, sono attribuite alla retribuzione di risultato dei dirigenti sulla base del seguente riparto:

- a) il 60% è erogato al dirigente che ha reso la prestazione;
- b) il 40% è redistribuito tra tutti gli altri dirigenti, proporzionalmente alla retribuzione di risultato di ciascuno di essi.

CAPO III

Istituti economici

Art. 18

(Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale)

1. Ai sensi dell'articolo 29 del CCNL 17 dicembre 2020, nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti i complessivi obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'Amministrazione, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione del Fondo non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente. Tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.

2. In sede di Organismo, le Parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui siano rilevate assenze medie del personale che presentino scostamenti significativi e non oggettivamente motivabili rispetto ai valori medi attesi, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

Art. 19

(Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato)

1. A termini del combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera b) e 30 del CCNL 17 dicembre 2020, ai dirigenti che, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, conseguano nell'anno di riferimento le valutazioni della performance individuale più alte è corrisposta una retribuzione di risultato di importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale ultimo valore, è calcolato suddividendo l'importo delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.

2. La quota massima di dirigenti a cui viene attribuito la maggiorazione di retribuzione di risultato definita ai sensi del comma 1 non può essere superiore al 20% del totale degli stessi, con arrotondamento all'unità superiore. Ai fini del rispetto di tale limite, in caso di parità di valutazione della performance individuale tra due o più dirigenti, si tiene conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- b) non aver mai percepito la maggiorazione;
- c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Ente;
- e) anzianità anagrafica.

3. L'erogazione della maggiorazione di retribuzione di risultato di cui al comma 1, fermo restando il riproporzionamento della stessa in caso di cessazione dal servizio del dirigente nel corso dell'anno di riferimento, avviene a consuntivo, entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.

4. Nel caso di raggiungimento di uno o più obiettivi, riferibili agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso e oggettivamente misurabili, è possibile erogare al dirigente una quota delle risorse di cui all'articolo 57, comma 2, lettera d) del CCNL 17 dicembre 2020, connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'articolo 60 dello stesso.

5. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato corrisposto annualmente a ciascun dirigente non può eccedere la misura massima del 60% della retribuzione di posizione spettante allo stesso.

Art. 20

(Clausola di salvaguardia economica: criteri e risorse per la sua applicazione)

1. Ai sensi del combinato disposto degli articoli 31 e 45, comma 1, lettera g) del CCNL 17 dicembre 2020 nel caso in cui, a seguito di processi di revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, al dirigente sia revocato l'incarico dirigenziale in essere e conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quello del primo, al dirigente stesso è riconosciuto, in applicazione della clausola di salvaguardia economica, un differenziale di retribuzione di posizione secondo la disciplina di cui al presente articolo.

2. Il differenziale di retribuzione di cui al comma 1 è definito in modo tale che l'importo complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari, in costanza dello stesso, all'80% della retribuzione di posizione corrispondente all'incarico precedentemente ricoperto, fino alla data di scadenza prevista originariamente per quest'ultimo. Successivamente a tale data, sempre in costanza del nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale di retribuzione è definito in modo tale che l'importo complessivo della retribuzione di posizione di cui al primo periodo sia ridotto di un terzo il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno. A partire dal terzo anno, il differenziale di posizione cessa di essere applicato.

3. Nella retribuzione di posizione corrispondente all'incarico precedentemente ricoperto di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

4. Le Parti danno atto che le risorse a copertura dell'onere per il differenziale di retribuzione di posizione di cui al presente articolo sono a carico del Fondo. A tal fine, si utilizzano:

- a) in via prioritaria, le risorse che si rendono eventualmente disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1;
- b) in via subordinata, le risorse destinate alla retribuzione di posizione che eventualmente residuano a fine anno in quanto non utilizzate.

In caso di insufficienza delle ricordate risorse, si procede al riproporzionamento delle risorse del Fondo stesso destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

5. 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 conferimento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 21

(Welfare integrativo, Risorse)

1. L'Amministrazione, in base al combinato disposto degli articoli 32 e 45, comma 1, lettera d) del CCNL 17 dicembre 2020, si attiva per la realizzazione di interventi a favore dei dirigenti, con particolare riferimento all'ambito assistenziale e sociale e ai rischi connessi allo svolgimento dell'attività di ufficio.

2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Amministrazione favorisce, in particolare:

- a) servizi a tutela della salute, con specifico riferimento all'assistenza sanitaria integrativa;
- b) interventi di supporto alla genitorialità;
- c) servizi assicurativi diretti alla copertura dei rischi professionali.

3. Alla copertura degli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo si provvede mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità da altre disposizioni nonché attraverso le risorse di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c), nel limite del 2,5% delle complessive disponibilità del Fondo.

Art. 22

(Criteri generali relativi alla formazione e aggiornamento professionale. Risorse)

1. L'Amministrazione si impegna a valorizzare il personale tramite iniziative di formazione di carattere continuo e obbligatorio, al fine di perseguire indici di maggiore efficienza e qualità dell'azione amministrativa. In tale direzione, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 51 del CCNL 17 dicembre 2020, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti mirano ad assicurare il costante perfezionamento sia delle competenze professionali tecniche che lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali dei medesimi, necessarie per un efficace svolgimento dei relativi ruoli.

2. Nella programmazione degli interventi formativi, l'Amministrazione tiene conto dei propri obiettivi strategici e di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione. Nell'ambito dei piani della formazione sono indicati gli obiettivi di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno a favore dei dirigenti.

3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

4. Nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, l'Amministrazione finanzia le attività formative dei dirigenti attraverso una quota annua pari all' 2% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, alla cui copertura si provvede attraverso le risorse di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c) oltre che con eventuali altri finanziamenti europei, nazionali o regionali.

Art. 23

(Incentivi alla mobilità territoriale del dirigente)

1. In coerenza con l'articolo 52 del CCNL 17 dicembre 2020, al fine di agevolare i processi di mobilità di personale con qualifica dirigenziale ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche e di favorire e garantire l'operatività e la funzionalità degli uffici e dei servizi, al verificarsi della necessità di avvalersi di dirigenti in possesso di specifiche competenze ed esperienze professionali può essere erogato agli stessi uno specifico incentivo *una tantum*, nei termini di cui al presente articolo.

2. L'incentivo di cui al comma 1 è stabilito in una misura di due mensilità della retribuzione di posizione minima di cui all'articolo 12 e, comunque, in misura non superiore alle mensilità di vacanza del posto stesso. Esso è corrisposto a integrazione della retribuzione di risultato e si provvede alla copertura dei relativi oneri attraverso le risorse di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c).

TITOLO III
DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

CAPO I
Disposizioni varie

Art. 24
(Ferie e riposi solidali)

1. Le Parti prendono atto della disciplina introdotta, in via sperimentale, dall'articolo 17 del CCNL del 17 dicembre 2020 in materia di ferie e riposi solidali, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

2. Al dirigente è consentito, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere in tutto o in parte, alle condizioni e secondo le modalità stabilite nell'articolo 17 CCNL 17 dicembre 2020, le giornate di ferie o di riposo per le festività soppresse ad altra unità di personale con qualifica dirigenziale.

3. Il direttore della struttura competente in materia di gestione giuridica del personale, attraverso un proprio atto, disciplina le modalità:

- a) per l'invio delle richieste da parte dei dirigenti che hanno necessità, documentate, di fruire delle ferie e festività soppresse a carattere solidale;
- b) di formalizzazione della decisione dei dirigenti che intendono aderire alla richiesta, nel limite annuo di otto giornate di ferie e di quattro giornate di festività soppresse maturate e non ancora utilizzate.

Art. 25
(Buono pasto)

1. I dirigenti hanno titolo a un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 34 del CCNL Area II della dirigenza Regioni e autonomie locali del 23 dicembre 1999 e dai conseguenti atti di organizzazione in tema di orario di servizio.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche al personale dirigenziale in posizione di comando presso il Consiglio regionale, salvo che lo stesso non benefici del buono pasto da parte dell'Amministrazione di provenienza.

Art. 26
(Lavoro agile)

1. Le Parti, nelle more della definizione della nuova disciplina in materia di lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche, nel condividere l'obiettivo della diffusione dello stesso all'interno dell'Amministrazione, auspicano l'applicazione dell'istituto in parola anche nei confronti del personale con qualifica dirigenziale.

Art. 27
(Criteri generali per l'individuazione delle misure relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. Ai sensi dell'articolo 18 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche, il datore di lavoro e i dirigenti, ciascuno secondo le proprie attribuzioni, competenze e responsabilità in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, attuano gli interventi e le misure di prevenzione, sicurezza e igiene del lavoro individuati nel Documento di valutazione dei rischi (DVR), adottato dall'Amministrazione.

2. Nell'ambito della riunione periodica di cui all'articolo 35 del d.lgs. 81/2008 e successive modifiche, in particolare:

- a) sono definiti i tempi e le modalità di attuazione degli interventi contenuti nel DVR, previa valutazione delle priorità;
- b) è verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati;
- c) è valutata l'esistenza di eventuali nuovi fattori di rischio, che richiedano l'aggiornamento del DVR;
- d) possono essere individuati, altresì, obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva, sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 28
(Videosorveglianza)

1. Al fine di assicurare la sicurezza delle persone e dei luoghi di lavoro nonché tutelare il patrimonio dell'Amministrazione è previsto l'utilizzo di un sistema di videosorveglianza per il monitoraggio della sede del Consiglio regionale di Via della Pisana, n. 1301 e del suo perimetro esterno, ivi compresi i parcheggi e le relative pertinenze.

2. Anche ai fini della tutela dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (regolamento generale sulla protezione dei dati) e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle

persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE) e successive modifiche, l'installazione, la manutenzione, ordinaria e straordinaria, e la gestione operativa del sistema di videosorveglianza di cui al comma 1 sono regolati da un apposito disciplinare, connesso al contratto di appalto pubblico relativo all'affidamento del servizio pertinente.

3. Il disciplinare di cui al comma 2, prima della sua sottoscrizione da parte dell'Amministrazione e dell'operatore economico aggiudicatario del servizio pertinente, è oggetto di accordo collettivo con le competenti rappresentanze sindacali, in conformità con quanto previsto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).

CAPO II

Disposizioni finali e transitorie

Art. 29

(Norme transitorie e finali)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI:

- a) continuano a trovare applicazione, sino alla loro sostituzione, gli accordi contrattuali sottoscritti in precedenza, ove compatibili con le previsioni del CCDI stesso e non in contrasto con le disposizioni di legge e dei CCNL di area vigenti;
- b) si rinvia, in forma residuale, alle disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo. Le disposizioni contenute nel presente CCDI, in contrasto con quanto previsto in un nuovo CCNL di area o con disposizioni normative sopravvenute, non trovano più applicazione e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

3. Le disposizioni in contrasto di cui al comma 2, costituiscono oggetto di successiva contrattazione collettiva integrativa.