

**ACCORDO AI SENSI DEGLI ARTT. 8, 45 CCNL AREA DIRIGENZA DEL 17.12.2020**

IL GIORNO **24 GENNAIO 2023**, ALLE ORE 9.30, IN BARI ALLA VIA CELSO ULPANI, PRESSO LA SEDE DELLA SEZIONE PERSONALE DELLA REGIONE PUGLIA PREMESSO CHE:

- IN DATA 15.12.2022, È STATA SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'AREA DIRIGENZA DELLA REGIONE PUGLIA;

- IN DATA 23.12.2022, LA SUDETTA IPOTESI È STATA TRASMESSA AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 6 DEL CCNL PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 17.12.2020, PER IL CONTROLLO SULLA COMPATIBILITÀ DEI COSTI CON I VINCOLI DI BILANCIO;

- IN DATA 24.12.2022, È STATO ACQUISITO A PROTOCOLLO DELLA SEZIONE PERSONALE N. AOO\_106-0020629 IL VERBALE N. 154/2022 RELATIVO ALLA CERTIFICAZIONE SULLA COMPATIBILITÀ DEI COSTI DA PARTE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI;

- L'ORGANO POLITICO CON D.G.R. N. 5 DEL 18.01.2023 HA AUTORIZZATO IL DOTT. NICOLA PALADINO, IN QUALITÀ DI PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELLA SUINDICATA IPOTESI DI ACCORDO DEL 15.12.2022;

SI È TENUTO L'INCONTRO FINALIZZATO ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO STIPULATA IL 15.12.2022 TRA:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN PERSONA DEL PRESIDENTE:**

DOTT. NICOLA PALADINO: \_\_\_\_\_

**E LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE COMPOSTA DA:**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE AI SENSI DELL'ART. 7, CCNL AREA DIRIGENZA DEL 17.12.2020

CISL FP – SEGRETERIA GENERALE:

dott. Nicola LARICCHIA (giusta delega in atti della Segreteria Generale CISL FP prot. n. 174/2022/AG del 04/10/2022): \_\_\_\_\_

dott.ssa Annamaria GUERRIERI (giusta delega in atti della Segreteria Generale CISL FP prot. n. 174/2022/AG del 04/10/2022): \_\_\_\_\_

FP CGIL – SEGRETERIA REGIONALE:

ing. Antonio SCARANO (giusta delega in atti della Segreteria Regionale FP CGIL acquisita a prot. della Sezione Personale n. AOO\_106-0001205 del 24/01/2023): \_\_\_\_\_

UIL FPL – SEGRETERIA REGIONALE:

ing. Giovanni SCANNICCHIO (giusta delega in atti della Segreteria Generale UIL FPL prot. n. 825 del 06/12/2022): \_\_\_\_\_

FEDIRETS-DIRER – SEGRETERIA REGIONALE:

dott. Onofrio MONGELLI: \_\_\_\_\_

FEDIRETS-DIREL – SEGRETERIA REGIONALE:

dott. Aldo DI MOLA (giusta delega in atti della Segreteria Generale DIREL PUGLIA del 23/05/2022, acquisita con prot. AOO\_106-0009729 del 07/06/2022): \_\_\_\_\_

FEDIRETS-SEZ. FEDIR – SEGRETERIA GENERALE:

dott. Deodato MACCARI (giusta delega in atti della Segreteria Generale FEDIRETS-SEZ. FEDIR prot. n. 573 del 29/09/2022): ASSENTE

Oggetto: **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DIRIGENZA ANNI 2023/2025** DI CUI AL SEGUENTE **ALLEGATO 1** QUALE PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE.



## **REGIONE PUGLIA**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DIRIGENZA ANNI 2023/2025**

#### **IPOTESI DI INTESA**

## INDICE

- Art. 1 - *Finalità*
- Art. 2 - *Ambito e validità*
- Art. 3 - *Interpretazione autentica*
- Art. 4 - *Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero*
- Art. 5 - *Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing*
- Art. 6 - *Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro*
- Art. 7 - *Retribuzione di posizione e di risultato*
- Art. 8 - *Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata*
- Art. 9 - *Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge*
- Art. 10 - *Compensi per incarichi aggiuntivi*
- Art. 11 - *Incarichi ad interim*
- Art. 12- *Differenziazione della indennità di risultato*
- Art. 13 - *Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia*
- Art. 14 - *Trattamento economico del personale in distacco sindacale*
- Art. 15 - *Verifica dell'applicazione del contratto*
- Art. 16 - *Disposizioni transitorie, finali e rinvio*

**Art. 1**  
**Finalità**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970 (c.d. statuto dei diritti dei lavoratori) e del D. Lgs. n. 165/2001 - Testo Unico delle disposizioni sul pubblico impiego, anche con riferimento alla possibile istituzione della fascia unica dirigenziale nel modello organizzativo regionale, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali, con particolare riferimento al CCNL stipulato il 17.12.2020.

**Art. 2**  
**Ambito e validità**

1. Il presente accordo è formulato ai sensi del CCNL 17.12.2020 dell'area della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato ed in posizione di comando.

2. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) avrà durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D. Lgs. n. 165/2001. Alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti.

In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo CCI. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi alle materie oggetto del contratto. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCI in attuazione del CCNL del triennio 2019/2021 e/o fino a quando non vengano modificati da altro CCI.

3. Il presente CCI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nell'ente che sia in contrasto con le disposizioni in esso contenute. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

4. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale. Fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi, per quanto possibile, i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

**Art. 3**  
**Interpretazione autentica**  
**(art. 3, comma 6 CCNL 17.12.2020)**

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi

decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra parte 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 valenza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

#### **Art. 4**

#### ***Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero***

***(art. 45 CCNL 17.12.2020)***

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "*Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza*"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

- Dirigenti preposti a strutture che attendono ad adempimenti elettorali limitatamente al periodo delle elezioni
- Igiene, Sanità e Attività assistenziali
- Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica, con particolare riferimento alla Sezione Protezione Civile
- Servizi del personale, per il periodo non superiore a giorni dieci mensili, necessario per assicurare l'erogazione degli emolumenti retributivi e le attività correlate.

#### **Art. 5**

#### ***Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing***

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utili a contrastare tutte le forme di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua e a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di

Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

4. L'Amministrazione è impegnata nell'adozione annuale del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

#### **Art. 6**

##### ***Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 34 CCNL 17.12.2020)***

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

2. I dirigenti concorrono alla definizione e all'attuazione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nei predetti piani è svolta con cadenza annuale.

#### **Art. 7**

##### ***Retribuzione di posizione e di risultato (Art. 57 CCNL 17.12.2020)***

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 4.

4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o non massima tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

#### **Art. 8**

##### ***Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata (Art. 57 CCNL 17.12.2020)***

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è ripartito per l'80 per cento per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 20 per cento per il finanziamento della retribuzione di risultato.

2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 1, può essere variata, in sede di

contrattazione annuale, salvo quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020.

3. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17.12.2020, compresa la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo e la incentivazione della mobilità territoriale.

#### **Art. 9**

##### ***Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge (Artt. 45 e 60, comma 2 CCNL 17.12.2020)***

1. I dirigenti cui sono erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge hanno una decurtazione dell'indennità di risultato nella seguente misura percentuale parametrata alla quota media dell'indennità di risultato spettante ai dirigenti nel corso dell'anno di riferimento (di seguito chiamata quota media):

- pari al 10 per cento se i compensi non superano la quota media;
- pari al 20 per cento se i compensi superano la quota media;
- pari al 30 per cento se i compensi superano una volta e mezzo la quota media;
- pari al 40 per cento se i compensi superano il doppio della quota media.

2. Le somme decurtate sono destinate all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti nel medesimo anno.

#### **Art. 10**

##### ***Compensi per incarichi aggiuntivi (artt. 45 e 60, comma 3 CCNL 17.12.2020)***

1. I compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'articolo 57 CCNL 17.12.2020, garantendo una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione pari al 50%.

#### **Art. 11**

##### ***Incarichi ad interim (Art. 58 CCNL 17.12.2020)***

1. Per la remunerazione degli incarichi c.d. *ad interim* si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della indennità di risultato nelle seguenti misure percentuali dell'indennità di posizione dell'incarico attribuito *ad interim* limitatamente al periodo di sostituzione:

- 25 per cento per incarichi di direzione di Sezioni affidati a dirigenti di Sezione;
- 15 per cento per incarichi di direzione di Servizi affidati a dirigenti di Sezione;
- 25 per cento per incarichi di direzione di Servizi affidati a dirigenti di Servizio.

2. L'importo percentuale di cui al comma 1, è erogato sulla base della valutazione annuale della performance del dirigente.



**Art. 12**  
***Differenziazione della retribuzione di risultato***  
***(Art. 30 CCNL 17.12.2020)***

1. Una quota di dirigenti, pari al 20 per cento con arrotondamento aritmetico ai centesimi, che conseguano la valutazione più elevata, riceverà una maggiorazione del 30 per cento rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Si applicherà un criterio residuale di accesso alla predetta quota per cui sarà necessario un punteggio pari, perlomeno, a 96.

**Art. 13**  
***Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia***  
***(Art. 31, comma 2 CCNL 17.12.2020)***

1. Ai dirigenti cui viene conferito, a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca, un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore è riconosciuto un differenziale nella seguente misura:

- un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90 per cento di quella percepita con il precedente incarico, fino alla scadenza naturale dello stesso.
- se permane l'incarico con retribuzione di posizione inferiore:
  - riduzione di 1/3 del predetto importo nel primo anno successivo;
  - riduzione di 2/3 del predetto importo nel secondo anno successivo;
- il differenziale cessa di essere corrisposto a decorrere dal terzo anno successivo.

2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine, prioritariamente dei risparmi che si siano eventualmente determinati in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, di quelli relativi a risorse destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno.

**Art. 14**  
***Trattamento economico del personale in distacco sindacale***  
***(Art. 61 CCNL 17.12.2020)***

1. Ferma restando l'erogazione dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, per i dirigenti in distacco sindacale l'elemento di garanzia della retribuzione è stabilito nella misura dell'80 per cento 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. L'elemento retributivo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

**Art. 15**  
**Verifica dell'applicazione del contratto**  
**(Art. 8 CCNL 17.12.2020)**

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno semestrale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.

**Art. 16**  
**Disposizioni transitorie, finali e rinvio**

1. Il presente contratto collettivo integrativo sostituisce i precedenti nelle parti con esso incompatibili.

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**PER LA PARTE PUBBLICA:**

IL PRESIDENTE DOTT. NICOLA PALADINO \_\_\_\_\_

**PARTE SINDACALE:**

**PER CISL FP:**

DOTT. NICOLA LARICCHIA \_\_\_\_\_

DOTT.SSA ANNAMARIA GUERRIERI \_\_\_\_\_

**PER FP CGIL – ING. ANTONIO SCARANO** \_\_\_\_\_

**PER UIL FPL – ING. GIOVANNI SCANNICCHIO** \_\_\_\_\_

**PER FEDIRETS-DIRER – DOTT. ONOFRIO MONGELLI** \_\_\_\_\_

**PER FEDIRETS-DIREL – DOTT. ALDO DI MOLA** \_\_\_\_\_