

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA – ANNI 2024-2026

Alle ore 15,00 del giorno 17 (diciassette) dicembre dell'anno duemilaventiquattro, presso la Provincia del Verbano Cusio Ossola in Via dell'Industria n. 25, Verbania,

tra

La Provincia del Verbano Cusio Ossola, rappresentata dal Segretario Generale, Dr.Cotugno Gianfranco

e

La Rappresentanza Sindacale Aziendale, nonché i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali nelle persone di:

- Pastrone Giancarlo- AREA DIREL

Visti:

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 per il triennio 2019-2021;

premesso che:

- in data 16 luglio 2024 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione;
- con Decreto del Presidente della Provincia n. 149 del 03.12.2024 sono state approvate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà conformarsi in sede di negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2024-2026 per l'area della Dirigenza della Provincia del Verbano Cusio Ossola;
- con determinazione dirigenziale n. 2640 del 12/12/2024 si è proceduto alla costituzione del fondo per l'anno 2024 delle risorse decentrate per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale avente qualifica dirigenziale ai sensi ed in attuazione delle previsioni del nuovo CCNL 16/7/2024;
 - con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, recependo automaticamente e senza necessità di una loro trascrizione gli istituti contrattuali di nuova definizione già puntualmente disciplinati nel CCNL, confermando gli istituti non oggetto di novazione ma tutt'oggi vigenti rinvenibili in Contratti Nazionali precedenti ed integrando quelli di nuova

vecchia definizione oggetto di contrattazione decentrata, si va a sostituire il precedente accordo integrativo;

tenuto conto che:

- l'art. 23, comma 2, D. Lgs n.75/2017 prevede che "...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";
- l'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art.1 – Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art.35, comma 1, lett. a), che sono negoziate con cadenza annuale.
2. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni Locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato della Provincia del Verbano Cusio Ossola. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.
3. Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2024 – 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, mentre per la parte economica (riporto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), è riferito al periodo 1.1.2024 – 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo e in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.
5. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza.

Art.2 – Servizi Minimi Essenziali

1. In caso di sciopero le strutture organizzative dell'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente in materia, devono assicurare l'espletamento dei servizi e delle emergenze individuati di concerto tra le parti (Amministrazione ed OO.SS.).
2. L'espletamento dei servizi e delle emergenze verrà assicurato da un contingente di Dirigenti esonerati dallo sciopero individuati per ciascun settore dei servizi pubblici essenziali, o che comunque non possono essere oggetto di interruzione, senza cagionare possibili rilevanti danni alla funzionalità complessiva dell'Amministrazione provinciale e ai cittadini.

Art. 3 - Relazioni Sindacali

3. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
4. Nei casi previsti, l'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità e intesa tra le parti.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
6. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
7. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro via pec oppure via mail ovvero via fax alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 4 – Informazione

1. L'informazione, presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, è resa preventivamente in forma scritta dall'Amministrazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/7/2024.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla, per poter valutare il potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle OO.SS., di norma almeno 5 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35 del CCNL 16/7/2024, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, incluso il Piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali.

Art. 5 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 34 del CCNL 16/7/2024 al fine di consentire ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 del medesimo, 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 per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, si avvia il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e di norma deve essere calendarizzato non oltre 10 giorni lavorativi dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.
3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Art. 6 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.
2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.57 del CCNL 17.12.2020.
3. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024, per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

| Anno 2024 | | |
|----------------------------------|----------|--------------|
| Retribuzione Posizione anno 2024 | 76,92% | € 120.708,91 |
| Retribuzione Risultato anno 2024 | 23,08% | € 36.212,67 |
| Totale 2024 | 100,00 % | € 156.921,58 |

4. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.

- Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.

Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione

- Le parti concordano che la retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente sarà corrispondente al valore economico totale della fascia in cui sarà collocata la posizione stessa in base ai seguenti parametri di valutazione: I) collocazione nella struttura; II) complessità organizzativa; III) responsabilità gestionale. Per l'applicazione dei tre parametri il Nucleo di Valutazione individua indicatori in grado di fotografare la struttura affidata ad ogni Dirigente. La valutazione delle posizioni verrà effettuata in tutte le ipotesi di riorganizzazione della struttura o in caso di ridefinizione delle competenze attribuite ai settori/servizi. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.
- Le Parti – preso atto di tutti i provvedimenti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione degli Uffici e Servizi e del vigente sistema di valutazione - definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali, riportati nella tabella che segue:

| Fascia | Retribuzione di Posizione Base | Retrib. Posizione variabile | Retribuzione Posizione Totale |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| A | 38.292,37 | 8.000,00 | € 46.292,37 |
| B | 38.292,37 | 6.000,00 | € 44.292,37 |
| C | 38.292,37 | 4.000,00 | € 42.292,37 |
| D (Ingresso o staff) | 29.000,00 | 0,00 | € 29.089,50 |

La retribuzione di posizione si ottiene sommando alla retribuzione di posizione base l'importo della retribuzione di posizione variabile, pertanto l'importo massimo attribuibile ammonta ad euro 46.292,37.

La retribuzione di ingresso o staff è riconosciuta all'atto dell'assunzione del nuovo Dirigente e per un periodo corrispondente a due anni di incarico dirigenziale. La spessa è altresì attribuita al personale di qualifica dirigenziale al quale non sia stato conferito un incarico di direzione (art.10 comma 6 Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi)

La retribuzione di posizione base nel valore indicato nella tabella è attribuita al dirigente che abbia maturato almeno due anni continuativi di incarichi di direzione, conteggiando a tal fine anche gli incarichi a tempo determinato. Sino alla maturazione del suddetto requisito resta confermata la retribuzione di ingresso.

La retribuzione di posizione variabile viene riconosciuta sino ad un massimo di euro 8.000,00 a seguito di valutazione delle posizioni fatta dal Nucleo di Valutazione. La dinamica della stessa è determinata da criteri oggettivi che tengano conto dell'evoluzione delle competenze e delle funzioni dei singoli Settori, in conseguenza del processo di delega ovvero di processi di riorganizzazione, con attivazione di nuovi servizi, che comportino un incremento della responsabilità e della complessità organizzativa della dirigenza assegnando al punteggio i seguenti valori:

- sino a 10 punti €.4.000,00
- da 11 a 15 €. 6.000,00
- da 16 a 20 €. 8.000,00

Art. 8 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e verifica dei risultati

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione dell'ente (DUP, PEG, PIAO, PDP, ecc...) e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.
2. Ad ogni Dirigente vengono assegnati annualmente, specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo, coerenti con gli strumenti di programmazione dell'Ente e correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
3. La retribuzione di risultato viene erogata annualmente a seguito di valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base del sistema di valutazione per tempo vigente e nei limiti della disponibilità del fondo.
4. La retribuzione di risultato viene erogata al personale avente qualifica dirigenziale che abbia prestato servizio presso l'ente per almeno 4 mesi continuativi nell'anno di riferimento (e rapportata al periodo di effettivo servizio).
5. Salvo diversi accordi che dovessero intervenire in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, la retribuzione di risultato annuale è quantificata nella misura massima del 20% della retribuzione di posizione in godimento.

Art. 9 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. In relazione all'art. 23, comma 5, del CCNL 16/07/2024, viene definita nel 30% la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture.
2. Ai Dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture vengono assegnati specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e finalizzati alla valutazione e riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura pari al 30% per cento della retribuzione di posizione in godimento
3. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. 8/04/2013 n. 35, convertito, con modificazioni, dalla L. 6/06/2013 n. 64.

Art. 10 - Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e nei limiti di capienza del fondo, un importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione del comma 1 è collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art. 11 - Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 95% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è mantenuto per 18 mesi.

Art. 12 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge e per l'attribuzione dei compensi professionali dei dirigenti Avvocati

1. In conformità al principio di omnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.
3. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura provinciale che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27/11/1933, n 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione nel Regolamento dell'Avvocatura provinciale per tempo vigente, approvato, previa contrattazione collettiva integrativa.
4. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti gli indici di correlazione di cui al comma successivo.
5. La corresponsione dei compensi professionali determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con i compensi professionali, come da tabella di seguito:

| Compenso professionale | % riduzione retribuzione risultato |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| Da € 5.000,00 a € 10.000,00 | 25% |
| Oltre € 10.000,00 fino a € 20.000,00 | 40% |
| Oltre € 20.000,00 | 50% |

Art. 13 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.
2. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

Art.14 – Formazione

1. Le parti concordemente dichiarano di ravvisare nella formazione della dirigenza, sia specialistica sia trasversale, una leva imprescindibile nelle strategie di cambiamento volte a conseguire standard elevati di qualità ed efficacia nell'azione della pubblica amministrazione.
2. Pertanto, sottolineano con forza l'importanza di un impegno affinché la formazione assuma carattere continuo e costante cui assicurare adeguati finanziamenti nel rispetto degli strumenti e delle disponibilità di bilancio.

Art. 15 – Pari opportunità. Benessere organizzativo e Welfare integrativo

1. Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.
3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
4. L'impegno dell'Ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dall'art. 57 D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.
5. Le parti si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo, a favore del personale destinatario del presente accordo, valutando la fattibilità e la sostenibilità economica delle proposte formulate tra quelle indicate all'art.26 del CCNL 16/07/2024.

6. Art. 16 – Lavoro Agile

1. Le parti convengono che i dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione del lavoro agile.
2. Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal P.I.A.O., nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

3. I dirigenti sono altresì fruitori del lavoro agile nel rispetto delle Linee guida dell'Ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 17 – Disposizioni finali e disapplicazioni

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

L'efficacia della presente ipotesi di contratto è subordinata all'approvazione da parte del Presidente della Provincia.

Letto, confermato e sottoscritto.

20/12/2024

Il Segretario Generale
Dr. Gianfranco Cotugno

Rappresentanza Sindacale Aziendale

DIREL
Pastrone Giancarlo

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e DIREL “per dare concreta attuazione quanto previsto dall’art. 15, comma 5, del presente C.C.D.I. Area Dirigenza chiedono che l’Amministrazione applichi ai Dirigenti, con le risorse residuali del fondo 2024 ma anche con stanziamenti aggiuntivi al fondo, quale misura di welfare integrativo prevista dall’art. 26 del CCNL Area Funzioni Locali 16/07/2024, la stipula di idonea assicurazione a copertura delle spese sanitarie (Corte dei Conti deliberazione n. 17/SEZAUT/2024/QMIG del 30.09.2024, le risorse per il welfare integrativo sono escluse dal tetto del salario accessorio di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)