

**AGENZIA
REGIONALE PER IL LAVORO
EMILIA-ROMAGNA**

**Contratto collettivo integrativo
per il personale di qualifica dirigenziale dell'Agazia
Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna
in attuazione del CCNL Funzioni Locali
per l'Area della Dirigenza del 17 dicembre 2020**

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Agenzia regionale per il lavoro Emilia-Romagna e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa.
2. La disciplina contrattuale decentrata si applica ai rapporti di lavoro del personale assunto dall'Agenzia a tempo determinato, nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

Art. 2

Durata e decorrenza

1. Il presente CCI ha validità per un triennio dall'esercizio 2023, fatte salve diverse decorrenze, e produce i suoi effetti sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo attuativo della prossima tornata contrattuale nazionale.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In caso di disdetta, inviata tramite posta elettronica certificata da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza, le disposizioni rimangono vigenti sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.
4. Per quanto non previsto nel presente contratto, è fatto rinvio alle vigenti disposizioni vigenti di legge e di CCNL.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, 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. Ai fini di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante 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.

Art. 4

Monitoraggio e verifiche

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e, comunque, su richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione del contratto e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. L'amministrazione, 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.

Art. 5

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 e risoluzione dei conflitti.

Art. 6

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e dei sindacati, è definito dalle norme di legge e di CCNL in vigore ed è finalizzato al contemperamento dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici con gli obiettivi di incentivazione dell'impegno e della qualità della *performance*.

3. L'organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL non viene istituito in quanto i dirigenti dell'Agenzia non raggiungono il numero minimo (dodici) previsto dall'art.6 c.1 del CCNL 17/12/2020.

Art. 7

Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato

1. I valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati in applicazione del sistema di graduazione adottato dall'Amministrazione, oggetto di confronto con la delegazione di parte sindacale.

2. Fatta salva la possibilità di rinegoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione del fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato, dall'anno 2022 alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% del fondo, e comunque sufficiente a mantenere gli importi complessivamente corrisposti allo stesso titolo ai dirigenti nell'anno 2021.

3. La percentuale di cui al comma 2 è determinata in modo da assicurare capienza ai fini dell'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 8. ferma restando la percentuale minima di destinazione prescritta dal vigente CCNL, come indicata nel comma 2.

4. Fermo quanto disposto dal comma 3, la quota di risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione eventualmente non utilizzata nell'anno è prioritariamente destinata all'attuazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 8.

Art. 8

Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo pari, inizialmente, al 100% della differenza tra la retribuzione di posizione connessa all'incarico revocato e la retribuzione di posizione assegnata con il nuovo incarico. Il suddetto differenziale pari al 100% è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e revocato, e comunque per

un anno. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito come differenziale si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. Il valore della retribuzione connessa al precedente incarico da considerare per il calcolo di cui al comma 2, è da intendere al netto di eventuali differenziali di posizione già attribuiti al medesimo dirigente ai sensi del presente articolo.

4. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo destinato alle retribuzioni di posizione e 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 affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore quale conseguenza di una valutazione negativa.

Art. 9

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato:

differenziazione e variabilità

1. La retribuzione di risultato è erogata in applicazione del sistema di valutazione e misurazione delle performance adottato dall'Agenzia. Essa è determinata nel rispetto del principio di differenziazione di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii e all'art.30 del CCNL 17/12/2020.

2. I criteri di determinazione della retribuzione di risultato sono definiti all'interno del sistema di valutazione applicato.

3. Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla stessa retribuzione di risultato. Detto valore medio è calcolato dividendo le risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero dei dirigenti valutati nell'anno.

4. Il numero di dirigenti ai quali attribuire una retribuzione di risultato con importo più elevato ai sensi del comma 3 è pari al 10% dei dirigenti valutati, con arrotondamento per eccesso se la frazione è superiore allo 0,5.

5. In caso di eguale valutazione, l'attribuzione di quanto previsto dal comma 3 avviene nel rispetto del seguente ordine di priorità:

- a) migliore media valutativa degli ultimi tre anni;
- b) non essere mai stato destinatario della maggiorazione;
- c) anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale all'interno dell'Agenzia;
- d) anzianità anagrafica;

Art. 10

Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi

1. Per lo svolgimento di incarichi formalmente attribuiti in conformità all'ordinamento dell'Agenzia con cui è affidata, per periodi superiori a 30 giorni consecutivi, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale rispetto alla quale è affidato l'incarico in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico dirigenziale interinale.

2.L'erogazione di quanto previsto al comma 1 avviene a seguito di valutazione annuale della *performance* relativa alla posizione coperta *ad interim*, tenendo conto, in sede valutativa, della maggiore gravosità del doppio incarico.

3.Qualora al personale dirigente vengano attribuiti incarichi aggiuntivi riguardanti particolari strutture organizzative o funzioni/ruoli, potrà essere riconosciuto – nel rispetto del limite complessivo del fondo di finanziamento del salario accessorio nonché del principio di onnicomprensività della retribuzione – un incremento della retribuzione di risultato nelle percentuali che verranno indicate con apposito atto o secondo la disciplina contenuta nel sistema di valutazione dell'ente, previo confronto con le Organizzazioni sindacali.

Art. 11

Criteria generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.

1.Le parti s'impegnano a sviluppare per i dirigenti piani di welfare integrativo analoghi a quelli predisposti per il restante personale dipendente.

2.L'eventuale utilizzo di quota parte del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, nel limite consentito dall'art.32 c.2 del CCNL 17/12/2020, è rimesso agli accordi integrativi annuali sul riparto del fondo stesso ai sensi dell'art.8 c.1 del CCNL 17/12/2020.

Art. 12

Criteria delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

(Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. Le risorse relative ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, 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 predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, 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.

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. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla

posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente secondo la seguente tabella di correlazione (in base alla quale la retribuzione di risultato subisce una progressiva riduzione in corrispondenza all'incremento della retribuzione riconosciuta in base a specifiche disposizioni di legge):

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	20% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra l'80% e il 100% della retribuzione di risultato	40% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	60% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

Art. 13

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Relativamente al diritto allo sciopero, le parti concordano che sono esonerati:

- a) il dirigente responsabile del trattamento economico del personale, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo dei contributi previdenziali, ove la giornata di sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge;
- b) il dirigente responsabile dei servizi informatici, ma solo nel caso di scioperi proclamati per periodi superiori alle 48 ore nel periodo.

Art. 14

Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale

Al dirigente in distacco sindacale sono riconosciuti:

- a) la retribuzione tabellare, gli assegni *ad personam* e la RIA;
- b) un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 80% (*non meno del 60% e non più del 90%*) 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.

Bologna, 15/03/2023

Delegazione parte datoriale

Presidente



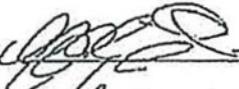
Delegazione sindacale

RSA

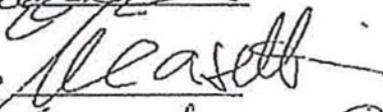


Rappresentanti Territoriali OOSS

FP CGIL



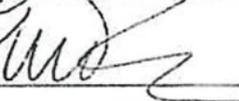
CISL FP



UIL FPL



DIREL



FEDIR SANITÀ

