

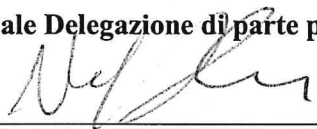
IRPET
Istituto Regionale Programmazione Economica Toscana

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVA PER IL PERSONALE
CON QUALIFICA DIRIGENZIALE RELATIVO ALL'ANNO 2021-2023**

In data 14.04.2022, ha avuto luogo l'incontro tra

L'Amministrazione dell'IRPET rappresentata, quale Delegazione di parte pubblica, da:

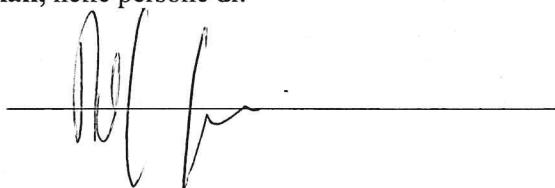
Dott. Nicola Sciclone, Direttore dell'IRPET



e le Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

Roberto Mazzi

FP CGIL



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto integrativo del personale dell'area della dirigenza dell'IRPET.

PARTE NORMATIVA

Art. 1 - Campo di applicazione e finalità

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI o contratto) formulato ai sensi degli art. 7 e 8 del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (triennio 2016-2018) - d'ora in avanti CCNL - si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'IRPET con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o comunque inserito nell'organico dell'Ente.
2. Il presente Contratto 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.
3. Esso disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi da nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa, nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n.300/1970 e smi, e del D.Lgs. n.165/2001 smi, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dirigente dell'Area Funzioni locali, con particolare riferimento a quello stipulato il 17 dicembre 2020.
4. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente dalla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati, salva diversa specifica indicazione prevista nel CCDI stesso.

Art. 2 - Durata ed efficacia

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto ha durata triennale ed ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa specifica previsione indicata nei singoli articoli del medesimo.
2. Le norme del presente Contratto conservano comunque la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente, ovvero qualora 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 CCDI. 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.
3. La ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato è effettuata con cadenza annuale; fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.
4. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente Contratto.

Art. 3 - Relazioni sindacali

(Artt. 3, 4, 5 e 6 del CCNL 17.12.2020)

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che dalle disposizioni di legge nel tempo vigenti. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: partecipazione e contrattazione integrativa.
3. Gli incontri tra le parti possono essere svolti sia in presenza che in modalità telematica, che può essere utilizzata anche per lo scambio di documentazione.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra 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 CCDI si incontrano entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale Accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 5 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'Amministrazione in conformità con quanto disposto dall'art. 57 del CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina del CCNL, nonché di quanto previsto nei successivi articoli 8 e ss. e secondo quanto annualmente previsto tra le parti (parte economica).

Art. 6 - Posizioni dirigenziali

(Art. 44, comma 1, lett. a) e lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene secondo i principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.
2. Le parti prendono atto di quanto previsto, con riferimento alla funzione dirigenziale, nel vigente Regolamento di organizzazione dell'IRPET approvato, da ultimo, con determinazione n.40 del 18 settembre 2015, richiamando in particolare gli art. 13 "Articolazione delle posizioni dirigenziali" e seguenti che individuano le varie strutture organizzative e funzioni dirigenziali in base al loro livello di complessità.
3. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020.
4. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione è stabilito nella contrattazione annuale (parte economica del contratto) in sede di ripartizione delle risorse disponibili nel Fondo.

Art. 7 - Servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

(Art. 45 comma 1 lett. f del 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") e rilevate le funzioni dei dirigenti in servizio, si dà atto che non operano nell'Ente dirigenti esonerati dallo sciopero.

Art. 8 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

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

1. Le parti convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato disponibili annualmente alla contrattazione collettiva integrativa, garantendo che almeno il 15% delle stesse sia destinato al finanziamento della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020.
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 una tantum delle risorse destinate alla stessa voce nell'anno immediatamente successivo.
4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa 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.
5. L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione viene determinato annualmente e può subire variazioni per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 13 del presente contratto.

Art. 9 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(Art. 44 comma 1 lett. f) e art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)



1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO).
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale della prestazione e sarà rapportata alla percentuale di risultato raggiunto in base ai criteri fissati nel sistema di valutazione vigente, fermo restando che la sua erogazione potrà avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito di valutazione positiva.
3. Le parti concordano che l'importo massimo di retribuzione di risultato attribuibile nell'anno a ciascun dirigente dell'IRPET non può eccedere la misura del 20 per cento del valore medio pro capite delle risorse complessive destinate alle retribuzioni tabellari e di posizione dei dirigenti, salvo quanto previsto dall'art. 9bis in merito alla "Differenziazione del premio" del presente contratto.
4. Sistema di valutazione:

Le parti danno atto che il sistema di valutazione delle prestazioni è stato adottato dal Direttore dell'IRPET con determinazione n.54 del 17.11.2011 e modificato ed integrato con determinazione n.33 del 29.06.2020. Il sistema di valutazione è articolato su 3 principali fattori di valutazione:

- a. Il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente
- b. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati
- c. Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il fattore 1 è correlato alla performance organizzativa; mentre i fattori 2 e 3 costituiscono i criteri per la valutazione della performance individuale.

Il fattore 1 è oggetto di giudizio ADEGUATO – NON ADEGUATO correlato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel PQPO.

Il valore soglia (che consente l'attribuzione del giudizio ADEGUATO al fattore 1 è fissato in una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi strategici del PQPO annuale uguale o superiore al 60%.

Il livello del contributo è comunque ritenuto NON ADEGUATO quando, pur in presenza di risultati positivi dell'ente, la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali) e 3 (comportamenti) non raggiunge un livello minimo corrispondente al valore 3 della scala di misurazione.

I fattori 2 e 3 sono valutati sulla base di una scala di punteggio da 0 a 9, nel rispetto dei criteri fissati nel sistema di valutazione.

Il punteggio finale della scheda di valutazione, rappresenta la somma dei punteggi ponderati ottenuti nel fattore 2 e nel fattore 3.

Con riferimento al metodo di determinazione dei compensi connessi al sistema di valutazione delle prestazioni di cui al comma precedente, le parti convengono quanto segue:

- a) Nella distribuzione delle somme i tre fattori di valutazione previsti (fattore 1, prestazione organizzativa; fattori 2 e 3, prestazione individuale) incidono in maniera diversa.

Il Fattore 1, correlato al contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, opera in modo dinamico, ovvero è modulabile in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi previsti nel PQPO dell'Ente, con un incremento correlato al valore crescente di quest'ultima, come attestato dal soggetto esterno.

Conseguentemente i fattori 2 e 3, legati alla performance individuale, diminuiscono all'aumentare del fattore 1, performance organizzativa.

- b) Rispetto al valore soglia previsto per il fattore 1 (non inferiore al 60% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativi fissati nel PQPO), si concordano le seguenti tre ipotesi:

1. Percentuale di conseguimento obiettivi dell'ente tra 60% e <80%:

Fattore 1	10%
Fattori 2 e 3	90%

2. Percentuale di conseguimento obiettivi dell'ente tra 80% e <90%:

Fattore 1	20%
Fattori 2 e 3	80%

3. Percentuale di conseguimento obiettivi dell'ente \geq 90%:

Fattore 1	30%
Fattori 2 e 3	70%

- c) Il fondo complessivo relativo alla retribuzione di risultato verrà ripartito a conclusione delle procedure di valutazione da parte del Direttore, secondo i seguenti criteri.

La sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 9) ottenuti nei fattori di valutazione 2 (obiettivi individuali) e 3 (competenze e comportamenti), determina una classificazione dei valutati sulla base del punteggio conseguito. Ciascuno dei fattori 2 e 3 incide pro-quota sulla sintesi valutativa, per una percentuale del 50%.

Obiettivi individuali	50%
Competenze e comportamenti	50%

Il punteggio finale della scheda di valutazione, rappresenta la somma dei punteggi ponderati ottenuti nel fattore 2 e nel fattore 3. Tale punteggio finale dovrà essere arrotondato al numero intero corrispondente.

- d) Sulla base del punteggio finale conseguito si determina la relativa quota di premialità:

Punteggio complessivo finale	Quota di produttività
9	100%
8	85%
7	75%
6	65%
5	50%
Inferiore a 5	0%

5. Disciplina delle assenze:

Ai fini della distribuzione delle somme destinate a remunerare il risultato, si precisa quanto segue:

- per i dirigenti entrati in servizio o cessati dal medesimo nell'anno di riferimento, la procedura di valutazione sarà disposta nei confronti di coloro che sono stati in servizio per almeno tre mesi nell'anno: in ogni caso, la retribuzione di risultato erogata sarà riproporzionata al periodo di copertura dell'incarico.
- Non si considerano equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze: le aspettative per motivi personali e di famiglia; l'aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero; le aspettative per dottorato di ricerca o per formazione; le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato; i congedi per la formazione; le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le assenze per distacco sindacale; i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità/paternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro.
- In caso di malattia di lungo periodo, la retribuzione di risultato, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attività di dirigenti, compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine. (art. 20 comma 10, lett. e) CCNL 17.12.2022))

6. La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01.01.2021.

Art. 9 bis - Differenziazione della retribuzione di risultato

(art. 30, comma 2 e ss CCNL 17.12.2020)

1. Nel rispetto dell'art. 30 del CCNL 17.12.2020, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite destinato alla retribuzione di risultato secondo quanto previsto all'art. 9 comma 3 del presente contratto.
2. L'importo della maggiorazione è liquidato secondo le regole di cui all'art. 9.5 del presente contratto e riproporzionato sulla base dei mesi di servizio effettivamente svolti nell'anno.
3. La quota massima di dirigenti cui è attribuita la maggiorazione del premio è pari a 1 unità e, comunque, non superiore al 15% dei dirigenti in servizio nell'anno.
4. La maggiorazione di cui ai commi precedenti è attribuita ai dirigenti che hanno avuto il punteggio massimo nella valutazione della performance individuale nell'anno di riferimento, secondo l'ordine di graduatoria.
5. In caso di parità, vengono applicati i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - l'aver conseguito il punteggio complessivo di valutazione più alto nel biennio precedente;
 - la migliore valutazione su comportamenti/competenze attribuita nell'anno;
 - non aver ricevuto il premio nei tre anni precedenti
6. Laddove il numero dei dirigenti in servizio nell'annualità oggetto di valutazione sia inferiore a 5 (cinque), non verrà applicata la differenziazione del premio di produttività di cui ai commi precedenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 comma 7 del CCNL 17.12.2020.
7. La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01.01.2021.

Art. 10 - Incarichi ad interim

(Art. 45 comma 1 lettera c) e 58 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, 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 oggetto dell'incarico.
2. La determinazione effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati per il periodo di durata dell'incarico ad interim.

Art. 11 - Piani di welfare integrativo

(Art. 32 e art 45 comma 1 lettera d) del CCNL 17.12.2020)

1. L'art. 32 del CCNL prevede la possibilità della definizione, in sede di contrattazione integrativa di cui al presente atto, di criteri per la formulazione di welfare integrativo con individuazione delle tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le parti si riservano di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra ad approfondimenti, svolti in collaborazione, delle possibilità e opportunità da disciplinare e delle risorse da destinarvi secondo quanto indicato al comma 2 dell'art. 32 del CCNL.
3. Al termine di tali approfondimenti, le parti convengono fin d'ora che potrà eventualmente procedersi all'inserimento della previsione contrattuale di cui al comma 1, mediante accordo successivo ed integrativo del presente contratto.
4. Fino alla definizione di tale accordo, non potranno essere utilizzate risorse del fondo di cui all'art.57 del CCNL per il welfare integrativo anche a scopo di accantonamento per futuri impieghi.

Art. 12 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(Art. 45 comma 1, lett.e) e art. 60 del CCNL 17/12/2020)

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 60 CCNL vigente, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n.165 del 2001, abbia carattere di omnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze e partecipazioni a convegni/seminari per conto dell'Ente.
2. In conformità al principio di omnicomprensività (art. 24 c. 3 D.Lgs n.165/2001) 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.
3. Le risorse relative ai suddetti compensi, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 CCNL, e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione pari al 60% delle risorse conferite per l'incarico. Gli emolumenti residui incrementano il fondo generale.

Art. 13 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

(Art 31 e art 45 comma 1 lettera g) del CCNL 17.12.2020)

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, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione secondo quanto previsto dai successivi commi.
2. Il differenziale di posizione di cui al precedente comma è definito in un importo che consenta di conseguire un valore complessivo di retribuzione di posizione corrispondente:
 - inizialmente all'80% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico, fino alla naturale scadenza del medesimo;
 - e che si riduce progressivamente:
 - ✓ di 1/3 nel primo anno successivo,
 - ✓ di 2/3 nel secondo anno successivo.cessando di essere corrisposto dal terzo anno successivo.
3. 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 dei risparmi che si siano eventualmente determinati in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al precedente comma e, in subordine, a quelle destinate

al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza di tali risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

4. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa nel biennio precedente quello di affidamento del nuovo incarico.

Art. 14 - Personale in distacco sindacale

(Art. 45 comma 1 lettera i) del CCNL 17.12.2020)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale dell'Ente in distacco sindacale si compone
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione pari al 75% 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 di cui all'art. 57 del CCNL con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim ed aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 e' erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Art. 15 – Assicurazioni e tutela legale

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal Dirigente e dal Direttore a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1 sia attiva una copertura assicurativa, l'Accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.

Art. 16- Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.



PARTE ECONOMICA

Articolo 17 - Disposizioni generali

1. Ai sensi degli artt. 8 e 45 comma 1 lett. a) del CCNL e dell'art. 2 comma 3 del presente CCDI (parte normativa), la presente sezione del contratto ha per oggetto la definizione per l'anno 2021 dei criteri di ripartizione di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL.
2. La definizione avviene nel rispetto di quanto previsto nella parte normativa del presente CCDI, con particolare riferimento ai criteri generali stabiliti agli articoli 8,9,9bis.

Articolo 18 - Costituzione Risorse Contrattazione

1. L'ammontare del fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021 è determinato in conformità con le nuove modalità dettate dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
2. Il fondo di risorse decentrate disponibile per l'anno 2021, costituito con Determinazione del Direttore dell'IRPET n.47 del 23.12.2021 e certificato dal collegio dei revisori, è quantificato nell'importo complessivo di euro **311.094,13** così composto:
 - per euro **221.615,13** da risorse decentrate di parte stabile,
 - per euro **89.479,00** da risorse decentrate di parte variabile.

Art. 19 - Retribuzione di posizione per l'anno 2021

1. Le parti danno atto che il personale dirigenziale in servizio nell'anno 2021, con diritto alla retribuzione di posizione e di risultato, è pari a n.6 unità.
2. Le retribuzioni di posizione del personale dell'IRPET appartenente all'area della dirigenza in servizio nell'anno 2021 sono articolate, conformemente a quanto stabilito dal CCNL 17.12.2020 e a quanto stabilito all'art. 6 del presente contratto decentrato (parte normativa), nei seguenti termini:

Funzioni e complessità	n. posizioni coperte al 01.01.2021	Retribuzione di posizione (euro)
Responsabile Struttura operativa semplice	3	32.620,50
Responsabile Struttura operativa complessa	2	35.020,50
Dirigente Coordinatore Vicario (comprensivo di Struttura operativa complessa)*	1	45.420,50
Totale	6	213.323,00

*Si riferisce alle funzioni aggiuntive alla responsabilità di struttura operativa comprensive sia di funzioni vicarie che di funzioni di coordinamento a norma del Regolamento di organizzazione vigente.

3. Le parti prendono atto che nel corso dell'anno 2021:
 - a far data dal 01.06.2021 una posizione dirigenziale di Dirigente di struttura complessa nonché coordinatore vicario del Direttore è divenuta vacante dal 01.06.2021 a seguito del conferimento dell'incarico di Direttore dell'IRPET e del conseguente collocamento in aspettativa del dirigente medesimo con diritto alla conservazione del posto, giusta determina del Commissario n.1 del 26.05.2021. A tal fine, la posizione di Dirigente di struttura complessa, rimane sospesa fino al rientro in servizio del dirigente, fermo restando il mantenimento delle relative risorse di retribuzione entro il complessivo fondo di contrattazione per la retribuzione dei dirigenti dell'IRPET;
 - a far data dal 01.09.2021 è divenuta vacante una posizione dirigenziale per effetto di cessazione dal servizio di n.1 dirigente a tempo indeterminato;
 - con determinazione del Direttore n.34 del 15.09.2021, a fronte delle vacanze sopra intervenute, vi è stata la definizione delle strutture organizzative con conseguente attribuzione degli incarichi dirigenziali e delle posizioni dirigenziali correlate a n.4 dirigenti effettivamente in servizio; inoltre è stato conferito l'incarico di Dirigente Coordinatore Vicario ad un dirigente di Struttura operativa complessa, per il periodo di collocazione in aspettativa senza assegni del precedente Dirigente coordinatore vicario con riferimento alla sua designazione quale Direttore dell'IRPET, avvenuta in data 01.06.2021.
4. Le parti danno atto che, rispetto alla proiezione di spesa per la retribuzione di posizione per l'anno 2021 di cui al comma 2 – fatto salvo l'accantonamento delle risorse relative alle posizioni dirigenziali vacanti con diritto alla conservazione del posto – sono state utilizzate minori risorse di contrattazione decentrata per la retribuzione di posizione di importo pari a **€41.160,41**.

5. Tali risorse in forza di quanto stabilito all'art. 57 comma 3, del CCNL dell'area della dirigenza secondo cui "Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato", e di quanto definito all'art. 8 comma 2 del presente CCDI - parte normativa, vanno a incrementare le risorse destinate al risultato per l'anno 2021.

Art. 20 - Retribuzione di risultato per l'anno 2021

1. Le risorse complessivamente disponibili per finanziare il fondo di retribuzione di risultato del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2021, sulla base della costituzione del fondo e di quanto previsto all'ultimo comma del precedente articolo, ammontano ad **€130.639,41**.
2. Le parti danno atto che il fondo per la contrattazione decentrata garantisce almeno il 15% delle stesse al finanziamento della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020.
3. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 9 comma 3 del presente contratto (parte normativa) l'importo massimo a titolo di retribuzione di risultato attribuibile nell'anno a ciascun dirigente dell'IRPET non può comunque eccedere la misura del 20 per cento del valore medio pro-capite delle risorse complessive destinate alle retribuzioni tabellari e di posizione dei dirigenti, salvo quanto previsto dall'art. 9bis in merito alla "Differenziazione del premio".
4. Le parti danno atto che l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2021 e del premio aggiuntivo avviene ai sensi degli articoli 9 e 9bis del presente contratto (parte normativa). Ai fini della quantificazione dell'effettivo importo della retribuzione di risultato, nei limiti del valore massimo stabilito ai sensi del precedente comma, si tiene conto degli esiti della valutazione in applicazione del sistema di valutazione dell'IRPET così come aggiornato con determinazione del Direttore n.33 del 29.06.2020.



