

**ACCORDO DEFINITIVO DI CONCERTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2020**

**SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

(art. 27 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.2.2006 e art. 29 CCNL 23.12.1999)

(Area II - dirigenti comparto regioni autonomie locali)

Il giorno 26 ottobre 2020, presso la sede dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari della provincia di Caltanissetta, in via Luigi Rizzo 14/a, a Caltanissetta,

**Richiamati** i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per l'Area II (Dirigenza Regioni ed Autonomie locali), e, in particolare, l'art. 4 comma 1 del CCNL 22.2.2006 che stabilisce che le modalità di utilizzo delle risorse decentrate siano determinate in sede di accordo decentrato con cadenza annuale;

**Richiamato** il previgente Accordo decentrato integrativo per l'area dirigenziale dello IACP di Caltanissetta, parte normativa ed economica, 2011-2015;

**Richiamato** l'Accordo di concertazione decentrata integrativa per l'area dirigenziale dello IACP di Caltanissetta, parte economica 2019, definitivamente sottoscritto il 26/11/2019;

**Presa visione** della quantificazione del fondo per l'anno 2020 come costituito dall'Amministrazione, con Determinazione DG n. 125 del 02/10/2020;

**Atteso** che a seguito della sua costituzione del fondo per l'anno 2020 occorre procedere alla destinazione delle risorse disponibili mediante apposito Accordo di concertazione decentrata integrativa per l'area dirigenziale dello IACP di Caltanissetta, parte economica 2020;

**Preso Atto**

CHE dal punto di vista delle relazioni sindacali, la costituzione del fondo delle risorse decentrate e la ripartizione di esse fra gli istituti del salario accessorio trovano disciplina nell'articolo 4 del CCNL 23/12/1999.

CHE ai sensi del punto 4 del citato articolo questo Ente, avendo meno di 5 dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8;

CHE in particolare dalle citate norme si può dedurre che solo la destinazione e la ripartizione delle risorse esistenti sul fondo è oggetto di concertazione fra l'amministrazione, le OO.SS. dell'ente, mentre la quantificazione delle risorse e la conseguente costituzione del fondo, sono assunte autonomamente ed unilateralmente dall'amministrazione.

CHE il principio per cui la costituzione e la quantificazione del fondo risorse decentrate è atto unilaterale dell'amministrazione è stato indirettamente confermato anche dall'articolo 40 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'articolo 54 del D.lgs. 27 ottobre n. 150.

CHE a tal proposito, per evitare il sorgere di insanabili conflitti con la parte sindacale nella successiva fase di ripartizione delle risorse, l'ARAN raccomanda di attivare apposite procedure informative atte a coinvolgere le OO.SS. fin dal momento della costituzione del fondo, fermo restando il principio che in ogni caso l'amministrazione, in questa fase, può procedere unilateralmente.

CHE ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 23/12/1999, come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22/02/2006, con nota prot. N. 7467 del 08/10/2020 è stata effettuata la procedura di informazione con le OO.SS. territoriali relativamente alla ripartizione delle risorse decentrate del Fondo 2020, successivamente convocate con nota prot. n. 7545 del 12/10/2020 per la eventuale concertazione delle risorse; Che le OO.SS. informate, stante la conferma degli istituti economici degli anni precedenti, non hanno ritenuto necessario avanzare alcuna richiesta di concertazione, per cui l'Amministrazione può procedere autonomamente e unilateralmente alla destinazione delle risorse decentrate del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della dirigenza;

CHE, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, il presente Accordo non è stato sottoposto all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, essendo tale Organo decaduto il 30/06/2020 e alla data odierna non ancora ricostituito dal competente Organo regionale, tale adempimento è effettuato dal Dirigente responsabile del servizio per il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile di questo Ente. A tal

fine, l'ipotesi di accordo di concertazione decentrata integrativa definita dalla delegazione trattante è stata certificata da tale organismo con la Relazione tecnica-finanziaria allegata e in assenza di rilievi, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;

CHE con Deliberazione commissariale n. 18 del 26/10/2020 l'Organo di vertice dell'Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi Accordo di concertazione decentrata integrativa annuale 2020 (parte economica).

#### **Considerato**

CHE essendo stato avviato l'iter per il rinnovo del CCNL del comparto, il cui iter di contrattazione definitiva è già stato avviato con la sottoscrizione dell'Ipotesi del 16/07/2020, con significative innovazioni normative, si ritiene di rinviare la concertazione decentrata triennale normativa alla definitiva sottoscrizione del nuovo CCNL, confermando gli istituti normativi del previgente CCDI di seguito riportati;

#### LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

nella persona del Direttore Generale: arch. Antonino Mameli, sottoscrive unilateralmente e definitivamente quanto segue:

---

### Sommario

ART. 1 Oggetto, Campo di applicazione, e durata .....	3
ART. 2 Validità del contratto.....	3
ART. 3 Costituzione del fondo per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.....	3
ART. 4 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione.	4
ART. 5 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato...	5
ART. 6 Onnicomprensività del trattamento economico .....	7
ART. 7 - FORMAZIONE .....	7
ART. 8 - PARI OPPORTUNITA' .....	7
ART. 9 - NORME IN MATERIA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO (d.lgs n. 81/2008) .....	7
ART. 10 - COPERTURE ASSICURATIVE .....	8
ART. 11 - AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI .....	8
ART. 12 Norme finali e di rinvio .....	8

---

## ART. 1

### Oggetto, Campo di applicazione, e durata

- 1) Il presente Accordo di Concertazione Decentrata Integrativa è finalizzato a dare attuazione all'art. 5 CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.2.2006, dell'Area II della Dirigenza del comparto Regioni ed Autonomie Locali (ora Funzioni Locali) secondo cui *"Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.*
- 2) Il presente accordo ha ad oggetto le modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato finalizzata ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per l'anno 2020.
- 3) Il presente accordo si applica al personale di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato dello IACP di Caltanissetta e ai dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato, incaricati ai sensi dell'art. 19 del D.lgs 165/2001 e s.m.i., o in assegnazione temporanea ai sensi della vigente normativa regionale, se richiamato nei rispettivi contratti individuali di lavoro.
- 4) In sede di approvazione del bilancio di previsione finanziario l'Amministrazione ha correttamente previsto e stanziato le risorse economiche necessarie per finanziare i fondi per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'Ente.

## ART. 2 Validità del contratto

- 1) Il presente Accordo di Concertazione Decentrata Integrativa sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'Area della Dirigenza ha validità annuale e decorre dall' 1/1/2020 sino al 31/12/2020.
- 2) L'Amministrazione ai sensi dell'art. 5 CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.2.2006 dispone il monitoraggio sull'applicazione del presente accordo ed effettua verifiche e controlli in applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance della dirigenza adottato dall'Ente. Le verifiche e i controlli sono effettuati dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) ex art. 14 del D.lgs. 150/2009, costituito e regolamentato con Deliberazione n. 17 del 11/04/2014 e successiva Deliberazione n. 32 del 13/10/2017.

## ART. 3

### Costituzione del fondo per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

- 1) Si conferma che il fondo è costituito ai sensi dell'art. 26 del C.C.N.L. del 23.12.1999, tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. del 12.2.2002, dalle relative deliberazioni di CDA, dall'art.23 del C.C.N.L. del 22.2.2006, dall'art. 7 del C.C.N.L. del 14.5.2007, dall'art. 16 del C.C.N.L. del 22.2.2010 e dall'art. 5 del C.C.N.L. del 3.8.2010.
- 2) L'Amministrazione determina annualmente, mediante l'apposito prospetto di cui al successivo comma 4 del presente articolo, le risorse che costituiscono il Fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato.
- 3) Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del Fondo nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dal presente Accordo decentrato e degli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente.
- 4) Per l'anno 2020 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dello IACP di Caltanissetta, suddiviso in risorse fisse e risorse variabili è stato costituito con determinazione del direttore generale n. 125 del 02/10/2020, come segue:

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO		Importi
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>		
<b>Risorse storiche</b>		
art. 26 comma 1 lett a) CCNL 23-12-99 - indennità posizione e risultato 1998		79.615,00
art. 26 comma 1 lett d) CCNL 23-12-99 (1,25% monte salari dirigenza anno 1997)		1.113,00
art. 26 comma 4 CCNL 23-12-99 - integrazione risorse posizione e risultato dirigenza (dal 31.12.1999)		138.887,00
		<b>219.615,00</b>
<b>Incrementi contrattuali</b>		
art. 23 comma 1 CCNL 22.2.2006 (aumento € 520,00 dall'1.1.2002 x 4 dirigenti)		2.080,00
art. 23 comma 3 CCNL 22.2.2006 1,66% del monte salari dirigenza anno 2001		4.608,00
art. 4 comma 1 CCNL 14.5.2007 (aumento € 1.144,00 dall'1.1.2005 x 4 dirigenti)		4.576,00
art. 4 comma 4 CCNL 14.5.2007 0,89% del monte salari della dirigenza anno 2003		2.379,00

art. 16 comma 1 CCNL 22.2.2010 (aumento € 478,80 dall'1.1.2007 x 4 dirigenti)	1.915,00
art. 16 comma 4 CCNL 22.2.2010 1,78% del monte salari della dirigenza anno 2005	5.873,00
art. 5 comma 1 CCNL 3.8.2010 (aumento € 611,00 dall'1.1.2009 x 4 dirigenti)	2.444,00
art. 5 comma 4 CCNL 3.8.2010 0,73% del monte salari della dirigenza anno 2007	2.893,00
	<b>26.768,00</b>
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b> (soggette al limite art. 1 comma 236 L. 208/2015)	<b>246.383,00</b>
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA (riduzione consolidata del personale in servizio al 31/12/2015)	<b>31.779,00</b>
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>214.604,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Poste variabili non sottoposte a vincoli</b>	
Economie fondo anno precedente - (art. 28 comma 2 CCNL del 23.12.1999)	47.699,00
art. 20 comma 2 CCNL 06-09 (Incremento Fondo Deliberazione comm. n. 14/2009 – 1,5% Spese tecniche generali)	0
art. 26, comma 1, lett. e) CCNL 1998/2001 quote per la progettazione - art. 93, CC. 7-bis – 7-quinques, d.lgs. 163/2006)*	0,00
art. 26, comma 1, lett. e) CCNL 1998/2001 liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 37 CCNL 98-01)*	25.000,00
art. 26 CCNL 23.12.1999) comma1 lett. h) - Onnicomprensività, incarichi da soggetti terzi (art. 20, CC. 3-5 CCNL 06-09)	0
art. 26, comma 1, lett. b) del CCNL 1998/2001 sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, ecc. - (ART. 43, L. 449/1997)	0,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>72.699,00</b>
<b>RISORSE DEL FONDO</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	214.604,00
Risorse variabili	72.699,00
<b>Totale risorse Fondo</b>	<b>287.303,00</b>

\* Risorse variabili a destinazione vincolata per Legge (art. 26, comma 1, lett. e) CCNL 1999), da contabilizzare nel Fondo a consuntivo, di cui:

- Quote per la progettazione - (art. 26, c.1 lett. e), CCNL 1999; art. 113, del D. lgs n. 50 e s.m.i.): non più previste per la dirigenza;
- Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 37, CCNL 1999 e art. 9 della Legge 114/2014) derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte: € 25.000,00 (presunti sulla base di quanto destinato nell'anno precedente);

- 5) Il totale risorse variabili a destinazione vincolata dalla legge, stanziato nel corrente Bilancio di previsione 2020, limitatamente al personale dirigenziale, sarà considerato come parte del fondo risorse decentrate nel limite della quota effettivamente liquidata per la finalità consentita nell'anno di riferimento a consuntivo;
- 6) Si dà atto che le risorse stabili del Fondo come sopra costituito, pari a € 214.604,00, non superano il limite rappresentato dall'analogo stanziamento per l'anno 2016, quindi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale 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. Tale previsione opera, per esplicita previsione legislativa, già dallo scorso 1° gennaio 2017 e la norma abroga il comma 236 della legge n. 208/2015, per il quale i fondi non dovevano superare quelli del 2015 e dovevano essere ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio, tenendo conto degli assumibili;
- 7) Al Fondo di cui al superiore comma vanno aggiunte a consuntivo le risorse destinate e corrisposte a titolo di compensi professionali legali di cui all'art. 37 del CCNL 23/12/99 e delle intervenute disposizioni normative di cui all'art. 9 della Legge 114/2014, nonché dei criteri fissati dall'Ente a seguito di apposito regolamento approvato con Delibera Consiglio di Amministrazione n. 09 del 14/05/2015, adeguato alla citata normativa;

## ART. 4

### Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

art. 27 e 28 del CCNL 1998/2001,

- 1) La destinazione e ripartizione per l'anno 2020 del fondo previsto dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999, avverrà sulla base della pesatura delle posizioni dirigenziali in essere, come disciplinata dagli artt. 27 e 28 del

CCNL 1998/2001, come segue:

<p><b>Parte fissa del Fondo destinata alla Retribuzione di posizione 2020:</b></p> <p>1) La graduazione della retribuzione di posizione è effettuata in conformità agli strumenti di valutazione delle responsabilità e delle performance, definiti dagli atti di organizzazione e programmazione dell'Ente. È erogata mensilmente per dodici mensilità ai dirigenti in servizio, compresa la Direzione generale.</p> <p>La retribuzione di posizione riconosciuta a:</p> <p><b>Dirigente di ruolo incaricato della Direzione di Area:</b> è pari al 95% della indennità teorica massima prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente: <i>(45.102,87x0,95=42.848,00 per n. 2 dirigenti in servizio)</i></p> <p><b>Dirigente incaricato della Direzione generale:</b> è pari all'indennità teorica massima prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente. <i>(45.102,87 valore max della retribuzione di posizione (art. 5 CCNL del 3.8.2010) (al Dirigente regionale in assegnazione temporanea attualmente incaricato della direzione generale dal 01/08/2019 è riconosciuta una indennità di posizione a carico di questo Ente pari all'indennità teorica massima prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente, pari a complessivi €. 45.102,87)</i></p>	<b>€.132.000,00</b>
<p>2) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per finanziare la retribuzione di risultato del medesimo anno in proporzione al peso percentuale della valutazione ottenuta. Eventuali economie derivanti dal non integrale utilizzo della retribuzione di risultato a seguito della valutazione annuale sono, viceversa, accantonate e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.</p>	
<p>3) dare atto che le destinazioni complessive, quantificate in €. 132.000,00, tengono conto dei potenziali aumenti previsti dal nuovo CCNL Funzioni Locali, il cui iter di contrattazione definitiva è già stato avviato con la sottoscrizione dell'Ipotesi del 16/07/2020, e che in sede di definizione complessiva del fondo 2020 a consuntivo, si provvederà sia all'inserimento degli incrementi che saranno stabiliti, sia alla verifica del rispetto dei limiti (tetto di spesa) qualora ancora operanti.</p>	

## ART. 5

### Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato

art. 29 CCNL 23.12.1999

- 1) Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 165/2001 e s.m.i., comma 1-bis, il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività; essa viene erogata in base ai criteri definiti dagli strumenti di valutazione vigenti in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996 come sostituito dall'art. 14 dello stesso CCNL.

Al riguardo il D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 (in SO n. 173, relativo alla G.U. 14/8/2012, n. 189). All'art. 5. Comma 11 ha previsto che:

11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predefiniti all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

11-quater. Ciascuna amministrazione monitora annualmente, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.

2) Destinazione risorse e criteri per il finanziamento della retribuzione di risultato:

<b>Parte fissa del Fondo destinata alla Retribuzione di risultato 2020:</b>	
<p>1) La <b>retribuzione di risultato teorica massima</b> riconosciuta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dirigente di ruolo incaricato della Direzione di Area:</b> è pari al 35% della retribuzione complessiva del dirigente* considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività. Essa viene erogata in base ai criteri definiti dagli strumenti di valutazione vigenti in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.</li> <li>• <b>Dirigente incaricato della Direzione generale:</b> è pari al 35% della retribuzione complessiva del dirigente* considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività. Essa viene erogata in base ai criteri definiti dagli strumenti di valutazione vigenti in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.</li> </ul>	<b>€. 101.000,00</b>
<p>(* Per retribuzione complessiva si fa riferimento alla retribuzione fissa tabellare prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente e alla retribuzione di posizione di cui al precedente art. 4), al netto della eventuale RIA e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.</p>	
<p>2) Qualora un dirigente sia incaricato temporaneamente delle funzioni dirigenziali ad interim di una posizione vacante o scoperta per assenza superiore a tre mesi, al dirigente incaricato è riconosciuta una retribuzione di risultato aggiuntiva a quella ordinariamente spettante per la posizione dirigenziale di cui è titolare. Tale retribuzione aggiuntiva di risultato è fissata nella misura del 20% della retribuzione di posizione massima riconoscibile alla posizione dirigenziale vacante, prevista dal presente accordo decentrato, ed è erogata a seguito di valutazione annuale.</p> <p><i>(Per l'anno 2020 la eventuale indennità di interim da riconoscere al Direttore Generale è sospesa in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL dell'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali. Le relative risorse sono, pertanto, accantonate)</i></p>	<b>€. 9.000,00</b>
<b>TOTALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2020</b>	
	<b>€. 110.000,00</b>
<p>3) <b>Parte variabile a destinazione vincolata per Legge</b> (art. 26, comma 1, lett. e CCNL 1999), da contabilizzare nel Fondo a consuntivo, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 37, ccnl 1999) (art. 9 della Legge 114/2014) derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte: (€. 25.000,00 presunti sulla base di quanto erogato mediamente negli anni e delle sentenze previste nel corso dell'anno. L'importo definitivo sarà rimodulato a consuntivo);</li> </ul>	<b>€. 25.000,00</b>
<b>Risorse non destinate e accantonate</b>	<b>€. 20.303,00</b>

3) Le risorse destinate a finanziare la retribuzione di risultato di una o più posizioni dirigenziali temporaneamente vacanti o scoperte, ovvero decurtate a seguito di valutazione annuale, e, pertanto, non utilizzate nell'anno di riferimento, sono accantonate e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato a decorrere dall'esercizio finanziario successivo, ovvero in corso d'anno in caso di copertura del posto.

4) I dirigenti che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, con il diritto a percepire i compensi professionali riconosciuti ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 23.12.1999; art. 12 - comma 1 - lett. b) del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, art. 9 della Legge 114/2014, nonché dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, partecipano alla retribuzione di risultato; la retribuzione di risultato sarà erogata per intero qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi il 30% della retribuzione di posizione in godimento. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 20%.

## **ART. 6**

### **Onnicomprensività del trattamento economico**

- 1) In applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, tutte le attività di istituto, nonché gli incarichi specifici connessi al funzionamento dell'Ente, rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti, fermo restando quanto previsto negli artt. 3, 4 e 5 del presente Accordo.
- 2) Tra le attività sopra indicate rientrano tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito dall'Amministrazione di appartenenza e, quindi, anche la partecipazione a commissioni di concorso, gare o simili, convenzioni, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei compiti d'Ufficio della posizione dirigenziale occupata.
- 3) Ai sensi dell'art. 13 della L.R. n. 13/2014, come modificato dall'art. 14 della L.R. 8/2016, per il periodo che va dalla data di entrata in vigore di quest'ultima norma e fino al 31/12/2019, il trattamento economico annuo complessivo fiscale dei dipendenti degli enti sottoposti a controllo e vigilanza della Regione non può essere superiore a 100.000 euro annui lordi. L'eventuale adeguamento annuale dei limiti retributivi di cui al suddetto articolo si applica solo in corrispondenza dei miglioramenti retributivi derivanti dalle procedure di contrattazione relative al contratto di appartenenza. Resta in ogni caso ferma l'applicazione della disposizione normativa contenuta nell'art. 31 della legge regionale 7 marzo 1997, n. 6. Alla data odierna, ai fini dell'adeguamento annuale dei limiti retributivi di cui al suddetto articolo, non è ancora stato sottoscritto il CCNL della dirigenza del comparto Funzioni Locali, contratto di appartenenza degli IACP siciliani, fermo restando che il trattamento fisso e continuativo della dirigenza dell'Ente (tabellare e posizione) è attualmente inferiore al limite fissato dalla norma, mentre il trattamento eventuale e variabile di risultato è escluso dal citato limite retributivo. A tal fine l'Assessorato Regionale delle Infrastrutture e della Mobilità – Dipartimento delle Infrastrutture e della Mobilità e dei Trasporti – Servizio 3 – Vigilanza Enti, con nota del 20.02.2019, prot. n. 9667, ha chiarito, tra l'altro, che "Il principio di carattere generale ....., ha individuato nel trattamento fondamentale anche le componenti del trattamento accessorio aventi carattere fisso e continuativo indicato nel CCNL che sono inderogabili per legge. Ne deriva che l'individuazione delle componenti del trattamento economico fondamentale a carattere eventuale e variabile, proprio per la particolarità dell'applicazione agli II.AA.CC.PP. del contratto CCNL degli enti locali, dovrà essere rimesso alla valutazione in sede di contrattazione sindacale".

## **ART. 7 - FORMAZIONE**

- 1) La formazione dei Dirigenti rientra nel piano di formazione generale dell'Ente.
- 2) Il Piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambito normativo ed operativo, nonché di acquisire le migliori tecniche di gestione delle risorse umane e finanziarie allo scopo di migliorare la qualità dei servizi e la soddisfazione dell'utenza; la formazione deve contenere, inoltre, i necessari aggiornamenti in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
- 3) Ciascun dirigente può essere avviato a corsi di management pubblico per meglio qualificarsi nei compiti di programmazione, direzione e controllo afferenti alla funzione dirigenziale.
- 4) I corsi di aggiornamento e di riqualificazione possono essere tenuti anche presso l'Ente, qualora ne ricorrano le condizioni.

## **ART. 8 - PARI OPPORTUNITA'**

- 1) È obiettivo prioritario dell'Ente promuovere interventi per garantire le pari opportunità e per attuare azioni positive per l'effettiva realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.
- 2) L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale, sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

## **ART. 9 - NORME IN MATERIA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO (d.lgs n. 81/2008)**

- 3) L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal d. lgs n. 81/2008.
- 4) I Dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento, proponendo, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile

della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario, sia dal punto di vista delle norme di sicurezza.

### **ART. 10 - COPERTURE ASSICURATIVE**

- 5) Al fine di dare esecuzione a quanto previsto nell'art. 38 del CCNL 23.12.1999, l'Ente garantisce la copertura assicurativa della R.C. dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo l'ipotesi di dolo o colpa grave, con i seguenti massimali di "rischio":
  - a. - Posizioni tecniche: importo € 1.000.000,00
  - b. - Posizioni amministrative: importo € 1.000.000,00
- 6) Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo sono assicurate ai dirigenti anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

### **ART. 11 - AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

- 1) Ai sensi dell'art. 19, commi 5, 5bis e 6 del D.lgs 165/2001 e s.m.i. e con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi, gli incarichi dirigenziali sono affidati in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente. Tali incarichi non possono essere di durata inferiore a tre anni, fatta salva la possibilità di disporre, per motivate e specifiche esigenze, una durata differente e sono automaticamente rinnovati, salvo diversa determinazione prima della scadenza dell'incarico stesso.
- 2) In assenza di personale interno con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, gli incarichi di cui al comma 1, possono essere affidati con contratto di diritto privato di durata non inferiore a tre anni, fatta salva la possibilità di disporre, per motivate e specifiche esigenze, una durata differente, e non superiore a cinque, prioritariamente a Funzionari di cat. D in servizio presso l'Ente, purché in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale previsti dal D.lgs 165/2001 e s.m.i. e di comprovate attitudini e capacità professionali, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali presso la stessa o altre amministrazioni pubbliche, tenuto conto dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione maturate presso la stessa o altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.
- 3) La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14 del CCNL 23.12.1999, con le modalità ivi previste e con gli effetti di cui all'art. 23bis del CCNL 10/04/1996 come inserito dal CCNL 22/02/2006. La revoca per effetto del procedimento di valutazione avviene con le modalità disciplinate dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi.
- 4) Non costituiscono revoca dell'incarico i provvedimenti di natura generale o specifici che derivino da atti riorganizzativi che si rivolgono alla generalità dei dirigenti o ad una intera categoria di dirigenti. Non costituisce revoca di incarico dirigenziale la sua anticipata cessazione e l'assegnazione contestuale del dirigente ad altro incarico. Non costituisce revoca di incarico dirigenziale nemmeno la modifica dei contenuti del vigente incarico, anche nel senso di ridurre le competenze del dirigente, a condizione che l'indennità di posizione riconosciuta non venga ridotta.
- 5) I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi sono oggetto di informazione con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 23.12.1999.

### **ART. 12**

#### **Norme finali e di rinvio**

- 1) Per quanto non regolato dal presente accordo, si applicano le norme di Legge e dei CCNL vigenti.
- 2) Il presente Accordo decentrato economico 2020, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, è trasmesso, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva,
  - all'ARAN e al CNEL per via telematica (art.40-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001).
  - Al competente Servizio per la pubblicazione permanente sul sito web istituzionale dell'Ente, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa, certificate dagli organi di controllo interno, nonché alle "specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa" annualmente trasmesse al ministero dell'Economia e delle Finanze (art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001).



## Sottoscrizione definitiva accordo di concertazione decentrata integrativa della dirigenza anno 2020

Il giorno 26 del mese di ottobre anno 2020 presso la Sede dello IACP di Caltanissetta

### DATO ATTO

CHE con nota prot. N. 7467 del 08/10/2020 è stata effettuata la procedura di informazione con le OO.SS. territoriali relativamente alla ripartizione delle risorse decentrate del Fondo 2020, successivamente convocate con nota prot. n. 7545 del 12/10/2020 per la eventuale concertazione delle risorse 2020;

Che le OO.SS. informate, stante la conferma degli istituti economici degli anni precedenti, non hanno ritenuto necessario avanzare alcuna richiesta di concertazione, per cui l'Amministrazione può procedere autonomamente e unilateralmente alla destinazione delle risorse decentrate del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della dirigenza;

CHE, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, il presente Accordo non è stato sottoposto all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, essendo tale Organo decaduto il 30/06/2020 e alla data odierna non ancora ricostituito dal competente Organo regionale, per cui tale adempimento è stato effettuato dal Dirigente responsabile del servizio per il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile di questo Ente. A tal fine, l'ipotesi di accordo di concertazione decentrata integrativa definita dalla delegazione trattante di parte pubblica è stata certificata da tale organismo con la Relazione tecnica-finanziaria allegata e in assenza di rilievi, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica con Deliberazione commissariale n. 18 del 26/10/2020 è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;

### LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

nella persona del Direttore Generale: arch. Antonino Mameli

### DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

le OO.SS. territoriali di comparto, a seguito della informazione preventiva, non hanno richiesto l'avvio della concertazione, per cui il presente Accordo è sottoscritto unilateralmente dall'Amministrazione.

La Delegazione di parte pubblica definisce unilateralmente le materie specificate nel presente documento.

Caltanissetta, li 26/10/2020

Letto, confermato sottoscritto.

Il Presidente  
della delegazione pubblica  
arch. A. Mameli  
Firmato (A. Mameli)