



Accordo definitivo Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta parte normativa 2021-2023 e parte economica annuale 2021.

Il giorno 02 dicembre 2021, presso la sede dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari della provincia di Caltanissetta, in via Luigi Rizzo 14/a, a Caltanissetta,

Richiamato il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'Area della Dirigenza Funzioni locali 2016-2018 sottoscritto il 17/12/2020, che disciplina il triennio normativo e stabilisce che le nuove modalità di utilizzo delle risorse decentrate;

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 2020, definitivamente sottoscritto il 26/10/2020;

Presa visione della quantificazione del fondo per l'anno 2021 come costituito dall'Amministrazione, con Determinazione DG n. 111 del 12/11/2021, successivamente modificata con Determinazione DG n. 115 del 23/11/2021, debitamente certificato dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 16 del 25/11/2021 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001;

Atteso che a seguito della suddetta costituzione del fondo per l'anno 2021 occorre procedere alla destinazione delle risorse disponibili mediante apposito Accordo di Contrattazione decentrata integrativa per l'area dirigenziale dello IACP di Caltanissetta, parte economica 2021, sulla base di quanto disposto con l'articolato normativo 2021-2023;

Considerato

CHE essendo stato definitivamente sottoscritto in data 17/12/2020 il nuovo CCNL area della dirigenza del comparto Funzioni Locali con significative innovazioni normative, è necessario avviare la contrattazione decentrata triennale normativa 2021-2023, introducendo gli istituti normativi ed economici del nuovo CCNL di seguito riportati;

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 nel Titolo II, Capo I, del CCNL 17/12/2020.

CHE ai sensi degli artt. 7, e 45 del citato CCNL questo Ente, avendo più di 3 dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di contrattazione 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 contrattazione fra l'amministrazione e le OO.SS. territoriali, 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, con nota prot. N. 10622 del 12/11/2021 è stata avviata la procedura di informazione e contrattazione con le OO.SS. territoriali relativamente alla parte normativa 2021-2023 e alla ripartizione delle risorse decentrate del Fondo parte economica annuale 2021;

CHE in data 24/11/2021, alle ore 17,00, rilevata la assenza delle OO.SS. di categoria convocate con nota prot. n. 10622 del 12/11/2021, il Presidente la Delegazione trattante di parte pubblica arch. A. Mamelì, ha sottoscritto unilateralmente la ipotesi di Contratto decentrato integrativo per il triennio normativo 2021-2023 e parte economica annuale 2021 sull'utilizzo del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato

2021;

CHE ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 8, comma 6, del CCNL 1712/2020, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei Sindaci revisori. A tal fine, l'ipotesi di Accordo di contrattazione decentrata integrativa. A tal fine, l'ipotesi di Accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa parte normativa 2021-2023 e parte economica annuale 2021, definita dalla delegazione trattante in data 24/11/2021, corredata della relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, con nota prot. n. 11116 del 29/11/2021 è stata inviata a tale organismo il quale con Verbale n. 17 del 01/12/2021 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;

CHE con Deliberazione commissariale n. 29 del 02/12/2021 l'Organo di vertice dell'Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Accordo di Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2021 (parte economica), sottoscritti dalla delegazione trattante in data 24/11/2021, come certificata dal Collegio dei Sindaci revisori con Verbale n. 17 del 01/12/2021

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

nella persona del Direttore Generale: arch. Antonino Mameli, non essendo presenti le OO.SS. territoriali firmatarie convocate per il 24/11/2021, sottoscrive unilateralmente quanto segue:

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza	4
Art. 1 - Campo di applicazione. (Art. 1 del CCNL 17.12.2020)	4
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 3 - Obiettivi e strumenti.	5
Art. 4 – Informazione.	6
Art. 5 - Confronto.	6
Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa.	7
Art. 7 - Clausole di raffreddamento.	8
Capo II - Diritti sindacali	9
Art. 8 - Contributi sindacali.	9
Art. 9 - Diritto di assemblea.	9
Art. 10 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.	9
TITOLO III - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI	10
Art. 11 - Orario di lavoro.	10
Art. 12 - Congedi per le donne vittime di violenza.....	10
Art. 13 - Unioni civili.....	11
Art. 14 - Assenze retribuite	11
Art. 15 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	11
Art. 16 - Congedi dei genitori	12
Art. 17 - Aspettative per motivi personali o di famiglia	12
Art. 18 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge.....	13
Art. 19 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	13
Art. 20 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.....	14
Art. 21 - 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.....	14
Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,.....	16
Art. 23 - Incarichi <i>ad interim</i>	16
Art. 24 – Incarichi aggiuntivi e variabilità della retribuzione di risultato.	17
Art. 25 - Criteri 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 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.....	17
Art. 26 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.	18
Art. 27 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero	19
Art. 28 – Coperture assicurative.....	19
Art. 29 – Incarichi dirigenziali	19
Art. 30 - Clausole finali	20
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....	20
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.....	20

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione. (Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, se richiamato nei rispettivi contratti individuali di lavoro, dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267 del 2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2021-2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che detti norme incompatibili con il presente contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso 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;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
5. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.
6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso 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. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti

concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

7. La disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato decorre dal 1° gennaio 2021. In via transitoria, per l'anno 2021, le Parti concordano di confermare la precedente graduazione delle posizioni dirigenziali.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti.

(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. 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 elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.
7. 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. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 4 – Informazione.

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.
5. I soggetti sindacali di cui al comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Art. 5 - Confronto.

(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 2, 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 di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a. i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b. i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

- d. le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e. le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f. le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo 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 e 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;
- g. le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45 comma 4, del CCNL 17.12.2020.

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa.

(Artt. 7, 8, 45 del CCNL 17.12.2020)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge ad un unico livello presso l'amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata alla lettera a) del presente comma, e la delegazione di parte datoriale, come individuata alla lettera b) del presente comma:
 - a. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL ed i loro rappresentanti Aziendali;
 - b. Il componente della delegazione di parte datoriale è individuato nel Dirigente generale designato dall'organo politico di vertice dell'Ente.
 - c. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui alla lettera a) non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
2. Tempi e procedure:
 - a. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo comma 3 (art. 45 del CCNL). Le materie di cui al successivo comma 3, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.
 - b. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui al comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito la propria delegazione di parte datoriale.
 - c. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione integrativa ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
 - d. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine,

l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

- e. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
- f. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a. la definizione di un diverso 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;
- b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- c. la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17.12.2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d. i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020;
- e. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f. l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g. i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h. i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

4. Qualora nell'Ente siano presenti meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 3 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5.

Art. 7 - Clausole di raffreddamento.

(Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Capo II - Diritti sindacali

Art. 8 - Contributi sindacali.

(Art. 10 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione o con i soggetti di cui al comma 2.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 9 - Diritto di assemblea.

(Art. 11 del CCNL 17.12.2020)

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Art. 10 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre 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 rilevanza generale.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 11 - Orario di lavoro.

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

1. Il Dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio in modo flessibile e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 12 - Congedi per le donne vittime di violenza

(Art. 14 del CCNL 17.12.2020)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, di cui all'art. 25 nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le

amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. 13 - Unioni civili

(Art. 15 del CCNL 17.12.2020)

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 14 - Assenze retribuite

(Art. 19 del CCNL 17.12.2020)

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
 1. partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
 2. lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso; c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

Art. 15 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

(Art. 21 del CCNL 17.12.2020)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo nazionale.

Art. 16 - Congedi dei genitori

(Art. 24 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d. lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati e la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del d. lgs. n. 151/2001.

Art. 17 - Aspettative per motivi personali o di famiglia

(Art. 25 del CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali e di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di sei mesi in un biennio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporta.
3. Ai fini del calcolo del biennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Dopo la fruizione di un periodo di aspettativa, di cui al comma 1, il godimento di periodi di ferie è consentita solo dopo il decorso di un periodo di servizio attivo di 30 giorni.
5. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base, di questa da altre previsioni contrattuali.

Art. 18 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge

(Art. 27 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti, ove ne ricorrano le condizioni, hanno diritto ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.
2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'8 della legge n.219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della legge n. 52/2001 nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera b.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, i dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 4 comunicano i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 19 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(Art. 28 del CCNL 17.12.2020)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dirigenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge

30 novembre 1989, n. 398, possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 25 se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 20 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. 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'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. 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 a seguito di valutazione negativa.

Art. 21 - 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, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione di Aree, Uffici e Servizi, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali come segue:
 - a. Parte fissa del Fondo destinata alla Retribuzione di posizione 2021:
La graduazione della retribuzione di posizione, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'Ente, 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.
 - b. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente di ruolo incaricato della Direzione di Area: è pari al 95% della indennità teorica massima prevista dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020: $(45.512,37 \times 0,95 = 43.236,75$ per n. 2 dirigenti in servizio)
 - c. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente incaricato della Direzione generale: è pari all'indennità teorica massima prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente. $(45.512,37$ valore max della retribuzione di posizione (art. 54, comma 6, CCNL del 17/12/2020).

Posizione dirigenziale	Valore economico	
Direzione di Area	€ 43.236,75	95% Retribuzione torica massima
Direzione generale	€ 45.512,37	100% Retribuzione torica massima

2. Le parti, preso atto della Costituzione del fondo per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato approvata con Determinazione dirigenziale n. 111 del 12/11/2021, successivamente modificata con Determinazione DG n. 115 del 23/11/2021, ai sensi della nuova disciplina contenuta nell'art. 57 del CCNL 17/12/2020, come di seguito evidenziato:

- Le risorse stabili dell'anno 2021 soggette a vincolo sono state stanziare entro il limite dell'importo complessivo di €. 214.604,00.
- Le risorse derivanti dagli incrementi contrattuali (Art. 56 CCNL 17/12/2020) ammontano ad € 5.223,00;
- Le risorse variabili ammontano a complessivi €. 59.305,00, di cui €. 34.305,00 economie anno precedente, ed €. 25.000,00 per liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 37 CCNL 98-01 non soggette a concertazione).
- La disponibilità complessiva delle risorse per la contrattazione decentrata delle destinazioni è stata quantificata in €. 254.132,00;

convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta indicata nella tabella che segue:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	132.000,00	52%
Retribuzione di risultato	110.000,00	43%
Risorse non destinate	12.132,00	5%
Totale	254.132,00	100%

3. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 20 del presente contratto.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 20 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
5. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato

riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,

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

1. Ai Dirigenti di Servizio, per effetto della assegnazione di competenze complesse alle strutture, sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad un importo massimo pari al 35% della retribuzione complessiva del dirigente* considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'oni-comprendività, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.

** (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.)*

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale, in base ai criteri definiti dagli strumenti di valutazione della performance vigenti, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema:

Livelli di performance	Punteggio assegnato (previsto dal vigente sistema di valutazione della performance)	Importo del premio (espresso in percentuale dell'importo teorico massimo previsto)
livello 1	inferiore a 50 punti	0%
livello 2	da 50 a 60 punti	50%
livello 3	da 61 a 70 punti	70%
livello 4	da 71 a 80 punti	80%
livello 5	da 81 a 89 punti	90%
livello 6	da 90 a 100 punti	100%

3. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.
4. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima dell'90% della retribuzione di posizione massima.
5. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato di cui al comma 1 sarà effettuata a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.
6. Ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL del 17 dicembre 2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento sono considerate economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente.

Art. 23 - Incarichi *ad interim*.

(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 56 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 posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 22, comma 2, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.
3. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.
4. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Art. 24 – Incarichi aggiuntivi e variabilità della retribuzione di risultato.

(Art. 45, C. 1, lett. c del CCNL 17.12.2020)

1. Al Dirigente cui è affidato l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è attribuita la retribuzione di risultato con importo più elevato teorico massimo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato previste dal precedente art. 22, comma 2 (livello 6), del presente Contratto.
2. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.
3. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 1 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.
4. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di nomina, assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

Art. 25 - Criteri 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 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

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

1. In conformità al principio di onnicomprensività 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. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
 - a. introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:
 - contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi,

servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b. risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

4. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura dell'Ente 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, previa contrattazione collettiva integrativa. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli sia nel caso in cui siano posti a carico della controparte e sia nel caso di spese compensate, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.
5. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.
6. 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 i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre € 40.000,00	Decurtazione pari ad € 3.500,00 della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra € 25.000,01 e fino a 39.999,99	Decurtazione di € 2.000,00 della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori a € 25.000,00	Nessuna decurtazione della retribuzione di risultato.

7. Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

Art. 26 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 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 specifiche 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 è 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.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 27 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

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

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:
 - a) Dirigenti delle strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):
per il periodo: dal 16 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 7). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare.

Art. 28 – Coperture assicurative

(Art. 83, comma 1), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, al fine di dare esecuzione a quanto previsto nell'art. 38 del CCNL 23/12/1999, confermano che 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":
 - Posizioni tecniche: importo € 1.000.000,00
 - Posizioni amministrative: importo € 1.000.000,00
2. 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. 29 – Incarichi dirigenziali

(artt. 48-49 CCNL 17.12.2020)

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. 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.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
4. In assenza di personale interno con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, gli incarichi di cui al comma 2, 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.

5. Costituisce giusta causa di recesso anticipato, fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. 165/2001, la responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate dall'ente. Prima di formalizzare il recesso, l'ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'ente, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, come autonomamente disciplinata dall'Ente.

Art. 30 - Clausole finali.

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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti convengono che per quanto attiene il disposto degli articoli 32 (welfare integrativo) e dell'art. 60 comma 3 del CCNL 17.12.2020 (Ominicomprensività del trattamento economico) si provvederà a convocare apposito tavolo contrattuale entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Entro il 31 gennaio 2022, previa verifica dei processi di riorganizzazione, digitalizzazione ed informatizzazione dell'Ente, le Parti convengono di predisporre una proposta di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), ai sensi dell'art. 263 del D.L. n. 34/2020, come convertito in Legge n. 77/2020.

Sottoscrizione definitiva Contratto decentrato integrativo parte normativa 2021-2023 e parte economica annuale 2021

Il giorno 02 del mese di dicembre dell'anno 2021 presso la Sede dello IACP di Caltanissetta

DATO ATTO

CHE ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 17/12/2020 con nota prot. n. 10622 del 12/11/2021 è stata avviata la procedura di informazione e contrattazione con le OO.SS. territoriali relativamente al Contratto decentrato integrativo della dirigenza dell'IACP di Caltanissetta, parte normativa 2021-2023, e alla ripartizione delle risorse decentrate del Fondo 2021 destinate a finanziare la retribuzione di posizione e risultato;

CHE in data 24/11/2021, alle ore 17,00, rilevata la assenza delle OO.SS. di categoria convocate con nota prot. n. 10622 del 12/11/2021, il Presidente la Delegazione trattante di parte pubblica arch. A. Mameli, ha sottoscritto unilateralmente la ipotesi di Contratto decentrato integrativo per il triennio 2021-2023 e sull'utilizzo del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato parte economica 2021;

CHE ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, il presente Accordo è stato sottoposto all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci revisori 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. A tal fine, l'ipotesi di Accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa parte normativa 2021-2023 e parte economica annuale 2021, definita dalla delegazione trattante in data 24/11/2021, corredata della relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, con nota prot. n. 11116 del 29/11/2021 è stata inviata a tale organismo il quale con Verbale n. 17 del 01/12/2021 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;

CHE con Deliberazione commissariale n. 29 del 02/12/2021 l'Organo di vertice dell'Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Accordo di Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2021 (parte economica), sottoscritti dalla delegazione trattante in data 24/11/2021, come certificata dal Collegio dei Sindaci revisori con Verbale n. 17 del 01/12/2021

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

nella persona del Direttore Generale: arch. Antonino Mameli

rilevata la assenza delle OO.SS. di categoria convocate con nota prot. n. 10622 del 12/11/2021,

sottoscrive unilateralmente le materie specificate nel presente documento.

Caltanissetta, li 02/12/2021

Letto, confermato sottoscritto.

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