

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE/DIRETTORE**  
**TRIENNIO 2024-2026**  
**ANNUALITA' 2024**

Il giorno 27 del mese di novembre dell'anno 2024 alle ore 10,30 si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto dall'art.11 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999, così rappresentate:

**Delegazione di Parte Pubblica (Deliberazione C.d.A. n. 34 del 24/09/2024)**

Il Direttore

Dott. Stefano AIMONE

Firmato in originale

Responsabile Settore Amministrazione

Dott. Rosario SACCO

Firmato in originale

Il Responsabile Struttura di Ricerca

Demografia, Trasformazioni Sociali, Istruzione e Formazione

Dott.ssa Maria Cristina MIGLIORE

Firmato in originale

**Delegazione di Parte Sindacale:**

C.G.I.L.

Dott. Renato COGNO

Firmato in originale

Dott. Roberto LOIACONO

Firmato in originale


CISL

Dott. Santino PIAZZA

Firmato in originale

Preso atto che:

- in data 16 luglio 2024 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto il Contratto Collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza – per il triennio 2019 – 2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

- 
- 
- con deliberazione n. 34 del 24/09/2024, il Consiglio di Amministrazione ha costituito la delegazione trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie ad essa demandate, tra le quali la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi dell'Area della Dirigenza;
  - ai sensi dell'art. 57 del CCNL Area della Dirigenza del 17/12/2020 e s.m.i. le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza per quanto attiene alla loro destinazione;
  - con determinazione del Direttore n. 121 del 03/10/2024 è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, integrato, ai sensi della L.R. n. 19 del 17 dicembre 2018, dal finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del Direttore;

Visto il contratto decentrato per la dirigenza anno 2023 sottoscritto in data 2 novembre 2023;

Visto il nuovo sistema di valutazione approvato con delibera del C.d.A n. 27 del 29 maggio 2019;

Vista la deliberazione n. 65 del 12/12/2023 con la quale il Consiglio di Amministrazione approvava l'aggiornamento della Metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali;

Vista la deliberazione del C.d.A. n. 66 del 18/12/2023 con la quale veniva approvata la graduazione delle aree dirigenziali al fine di determinare la fascia retributiva spettante;

Vista la deliberazione n. 4 del 29/01/2024 con la quale il Consiglio di Amministrazione conferiva gli incarichi dirigenziali per il periodo 01/02/2024 – 31/01/2027;

Dato atto che occorre provvedere per l'anno 2024 all'attribuzione a favore del personale dirigente dell'IRES Piemonte della retribuzione di risultato;

Ricordato l'accordo sindacale, agli atti dell'Istituto, sottoscritto in data 30 marzo 2022 tra la delegazione di parte pubblica e sindacale della dirigenza e del comparto, per l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative mediante decurtazione del fondo della dirigenza per un importo di € 21.525,00;

Rilevato che, a norma di quanto sopra illustrato, il fondo destinato per l'anno 2024 alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente ammonta ad € 712.221,00 (Tabella 1);



Acquisito, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il parere del Collegio dei revisori dei Conti dell'Istituto, (verbale del 25 novembre 2024), relativo alla sussistenza della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

Dato atto, altresì, che con provvedimento deliberativo n. 44 del 25 novembre 2024 il Cda ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto;

tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono il seguente contratto decentrato triennale di lavoro 2024/2026

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione, tempi e procedure**

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato (CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16 luglio 2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, salvo diversa specificazione.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale (dal 1.1.2024 al 31.12.2026) e disciplina tutte le materie di cui all' Art. 35 del CCNL F. L. 2019-2021. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, sempre che le disposizioni in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con nuove disposizioni normative e contrattuali.
3. Le materie di cui all'art. 35, sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 2**

##### **Sistema delle relazioni sindacali**

1. Richiamati gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL F.L 2019-2021 in tema di relazioni sindacali, informazione e confronto, si concorda che l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti previsti dal CCNL, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi nell'ambito delle materie di cui agli artt. 34 e 35 del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza avviene mediante inoltro con posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., di norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.



2. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35, del CCNL F.L. 2019-2021, che 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.
3. Il confronto disciplinato dall'art. 5 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto 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, e deve essere calendarizzato di norma non prima di 5 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.
4. Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

### **Art. 3**

#### **La contrattazione integrativa decentrata**

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa le materie previste all' articolo 35 del CCNL F.L. 2019-2021 e in particolare:
  - 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
  - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
  - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2, 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, ai sensi dell'art 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);
  - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo);



e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

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;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del presente CCNL;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lett. l).

4. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6, sono quelle di cui al comma 1 lett. a), b), c), d), e), g) ed i).

5. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 34 (Confronto), salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.

#### **Art. 4**

##### **Orario di lavoro**

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione dell'Ente, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

2. I dirigenti attestano la loro presenza in servizio mediante la timbratura elettronica ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto contrattuale.

#### **Art. 5**

##### **Diritto all'incarico dirigenziale**

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

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. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto della normativa in tema della durata degli incarichi.

#### **Art.6**



---

### **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione e sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali.
2. La retribuzione di posizione è determinata sulla base della graduazione delle aree dirigenziali approvata con deliberazione del C.d.A. n. 66 del 18/12/2023 a seguito della riorganizzazione adottata con atto del C.d.A. del 12/12/2023 n. 64 prevedendo quanto stabilito dall'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006 e ripreso dall'art. 42, comma 1 del CCNL 16.7.2024 nonché in applicazione dell'art. 37 della Legge Regionale n° 23 del 28 luglio 2008 in merito al trattamento economico contrattuale previsto per i dipendenti degli enti strumentali cui si applica quello previsto per i dipendenti regionali.
3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.
4. In caso di mancata erogazione in misura totale o della indennità di risultato a seguito di valutazione non positiva o non pienamente positiva, i risparmi costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico in caso di malattia.

### **Art. 7**

#### **Requisiti per l'erogazione della retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato anno 2024 viene erogata a seguito della valutazione positiva delle prestazioni e del raggiungimento degli obiettivi assegnati così come previsto dal sistema di valutazione in vigore, il quale prevede, altresì, non valutabile il Dirigente il cui incarico nel corso dell'anno non abbia superato la durata di 6 mesi.
2. Le parti convengono che per l'anno 2024, le risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato del personale dirigente, ammontano complessivamente su base annua ad **€ 188.750,71** e le quote individuali erogabili, sono come da tabella allegata. L'importo suddetto è finanziato per l'anno 2024 con le risorse residuali ex art. 39, comma 1 del CCNL 16 luglio 2024 e con risorse stabili del fondo. Le risorse ex art. 39, comma 1 del CCNL 16 luglio 2024 incrementano altresì le risorse già destinate a retribuzione di risultato per gli anni pregressi; ciò si traduce, come esplicitato dalla circolare dell'Aran AFL90 del 27/09/2024, nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato applicando i criteri di erogazione già previsti ed applicati per ciascuno degli anni pregressi.
3. Le parti stabiliscono, altresì, che il 95% del risultato sarà attribuito in funzione della performance individuale e il 5% in funzione della performance organizzativa dell'istituto, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione.

### **Art. 8**

### **Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico di direttore supplente**

1. In ottemperanza alla deliberazione del CDA n. 38 del 24 settembre 2024, al Direttore supplente designato con deliberazione n. 31 del 21 agosto 2024, viene riconosciuto a titolo di indennità di risultato l'importo di € 19.600,00 calcolata su base annua e proporzionata alla durata dell'incarico.

#### **Art. 9**

##### **Retribuzione di risultato Direttore**

1. Le risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato del Direttore ammontano ad € 28.600,00 (giusta deliberazione del C.d.A n. 23 del 26 marzo 2024) calcolata su base annua e proporzionata alla durata dell'incarico che per l'anno 2024 risulta cessato il 27 agosto 2024.

#### **Art.10**

##### **Incarichi dirigenziali ad interim**

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 e secondo quanto previsto all'Art. 40 comma 1 del CCNL F.L. 2019-2021, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico e parametrato al periodo di sostituzione.

#### **Art. 11**

##### **Lavoro agile o smart working**

1. Al personale dirigenziale è consentita la possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione. Le modalità di fruizione dello Smart Working sono normate nel "Regolamento per la gestione del lavoro agile o smart working" adottato con delibera n. 60 del C.d.A. del 28/11/2023.

#### **Art. 12**

##### **Welfare integrativo**

1. L'Art. 26 del CCNL F.L. 2019-2021 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all' art. 57 CCNL F.L. 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5%, maggiorata secondo quanto previsto dall' Art. 32 del medesimo CCNL.



3. In applicazione di quanto sopra al welfare integrativo sono destinate per l'anno 2024 risorse pari ad € 18.000,00, da utilizzare per la stipula di una polizza assicurativa sanitaria a favore dei dirigenti dell'IRES in servizio compreso il Direttore.

#### **Art. 13**

##### **Disposizioni transitorie, finali e di rinvio**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni generali normative e contrattuali nazionali.
2. Salvo la determinazione del Fondo che avrà cadenza annuale il presente contratto rimarrà in vigore fino all'approvazione del prossimo CCDI.

TABELLA 1

## INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO 2024

		Retribuzione di Posizione su base annua dal 01/02/24	Retribuzione di Posizione su base annua sino al 31/01/24	Quota Retribuzione di Posizione spettante per 11 mensilità dal 01/02/24 (A)	Quota Retribuzione di Posizione spettante per mese gennaio 24 (B)	TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2024 SPETTANTE (A+B)	INDENNITA' DI RISULTATO 2024
	DIREZIONE	€ 87.689,00	€ 76.689,00	€ 80.381,58	€ 6.390,75	€ 86.772,33	€ 28.600,00
AREA 1	AMMINISTRAZIONE	€ 55.780,00	€ 41.189,50	€ 51.131,67	€ 3.432,46	€ 54.564,13	€ 27.282,06
AREA 2	2A: CRESCITA SOSTENIBILE E SVILUPPO TERRITORIALE 2B:SVILUPPO RURALE E SISTEMA AGROALIMENTARE	€ 55.780,00	€ 46.189,50	€ 51.131,67	€ 3.849,13	€ 54.980,79	€ 27.490,40
AREA 3	3A:SVILUPPO ECONOMICO REGIONALE E FINANZA TERRITORIALE 3B: POLITICHE REGIONALI E VALUTAZIONE	€ 55.780,00	€ 46.189,50	€ 51.131,67	€ 3.849,13	€ 54.980,79	€ 27.490,40
AREA 4	MERCATO DEL LAVORO E COESIONE SOCIALE	€ 50.780,00	€ 46.189,50	€ 46.548,33	€ 3.849,13	€ 50.397,46	€ 25.198,73
AREA 5	DEMOGRAFIA, TRASFORMAZIONI SOCIALI, ISTRUZIONE E FORMAZIONE	€ 50.780,00	€ 46.189,50	€ 46.548,33	€ 3.849,13	€ 50.397,46	€ 25.198,73
AREA 6	SALUTE E SVILUPPO DEL SISTEMA SANITARIO	€ 55.780,00	€ 46.189,50	€ 51.131,67	€ 3.849,13	€ 54.980,79	€ 27.490,40
	<b>Totale</b>	€ 412.369,00	€ 272.137,00	€ 378.004,92	€ 29.068,83	€ 407.073,75	€ 188.750,71

Fondo Dirigenza 2024	€ 712.221,00
Retribuzione di Posizione	€ 407.073,75
*Retribuzione di Risultato	€ 188.750,71

\*finanziata con risorse residuali ex art. 39,c.1 CCNL/2024 e risorse stabili