



## **CCNL Area delle Funzioni locali 2019-2021**

---

Ipotesi di CCNL sottoscritta in data 11 dicembre 2023

**Sezione I**  
**Parte Comune**

---

# Relazioni Sindacali

## Modelli Relazionali

---

### 1) Partecipazione:

- Informazione;
- Confronto;
- Confronto regionale (Dirigenza PTA);
- Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI);

### 2) Contrattazione collettiva integrativa

# Informazione

## Relazioni sindacali

---

L'**informazione** è resa **sempre preventivamente e in forma scritta**. Deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazione e proposte.

**Costituisce presupposto per il confronto e la contrattazione integrativa.**

Sono oggetto di sola informazione **gli atti di organizzazione degli uffici** (art. 6, D.lgs. 165/2001), incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale, etc. Deve essere resa almeno **5 giorni prima**.

**Negli enti che non costituiscono l'OPI o lo costituiscono in ritardo**, sono oggetto di sola informazione semestrale i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o sulle assunzioni in uffici di supporto agli organi di direzione politica ex. art. 90, D.lgs. 267/2000, o incarichi a contratto ex. art. 110, D.lgs. 267/2000, e ancora: i dati sulle assenze del personale, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

# Confronto

## Relazioni sindacali

---

Si attiva se richiesto dalle parti, anche singolarmente, **entro 5 gg** lavorativi dall'informazione.

L'incontro avviene **non oltre 10 gg** lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri **non può essere superiore a 30 gg**. Al termine, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti.

Sono oggetto di confronto le materie indicate nelle specifiche sezioni del CCNL, nonché le materie dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, **qualora non istituito entro il termine previsto**.

# Organismo Paritetico per l'Innovazione

## Relazioni sindacali

---

Deve essere attivato **entro 30 gg dalla sottoscrizione del CCNL** presso le amministrazioni **con almeno 6 unità di personale**, comprese le Unioni dei comuni. Province e Città Metropolitane possono costituirlo in forma associata sulla base di protocolli d'intesa. È una modalità relazionale su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

**Sono materie oggetto dell'OPI** le attività aventi un impatto sull'organizzazione, d'innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. **Tali materie diventano oggetto di Confronto qualora l'OPI non venga costituito o venga costituito in ritardo.**

Composizione paritetica; si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta le parti manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; **trasmette proprie proposte progettuali**, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione; **adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento; svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza; redige un report annuale delle proprie attività.**

**Sono oggetto di informazione semestrale**, nell'ambito dell'OPI, i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o sulle assunzioni in uffici di supporto agli organi di direzione politica ex. art. 90, D.lgs. 267/2000, o incarichi a contratto ex. art. 110, D.lgs. 267/2000, e ancora: i dati sulle assenze del personale, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

# Contrattazione collettiva integrativa

## Relazioni sindacali

---

Ha durata triennale, eccetto per i criteri di riparto delle risorse dei fondi di retribuzione di posizione e di risultato che sono negoziate **con cadenza annuale**.

La sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è **30 gg**, eventualmente prorogabile per ulteriori 30 gg. su talune materie (individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, linee di indirizzo e criteri generali salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), oppure di ulteriori **45 gg**. per le restanti materie.

**Sono oggetto di contrattazione integrativa** le materie indicate nelle specifiche sezioni del CCNL.

# Lavoro Agile

(Art. 11)

---

È una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro.**

L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile **le stesse opportunità** rispetto a incentivazione delle performance e iniziative formative previste per i dipendenti in presenza.

Sono oggetto di **Confronto** i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile; i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro *smartabili*; nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile.

# Lavoro Agile

(Art. 12)

---

L'accordo individuale è **redatto per iscritto** ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Deve contenere alcuni elementi essenziali, tra cui, a titolo esemplificativo: **durata dell'accordo, indicazione delle fasce di contattabilità, tempi di riposo, modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo, informativa sulla salute e sicurezza.**

Limitatamente ai dirigenti PTA in regime di impegno ridotto (art. 96, co. 3, CCNL 17.12.2020) la fascia di contattabilità non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro dovuto.

# Periodo di prova

(Art. 13)

---

**Durata 6 mesi.**

Trascorsa la metà, le parti sono libere di recedere ma il recesso dell'amministrazione **deve essere adeguatamente motivato.**

**Sono esonerati** coloro che lo abbiano superato per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.

I dirigenti PTA stabilizzati senza soluzione di continuità **hanno diritto al conferimento dell'incarico** anche durante il periodo di prova.

**Si sospende** per malattia e altre casistiche di assenza.

# Assenze retribuite

(Art. 14)

---

- a) **8 gg l'anno** per partecipare a concorsi, esami, procedure selettive o comparative, mobilità, congressi, convegni, seminari, corsi di aggiornamento professionale;
- b) **3 gg** di lutto, anche non consecutivi, da fruire entro 7 gg lavorativi dal decesso, oppure in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo;
- c) **3 gg l'anno** per particolari motivi personali e familiari;
- d) **15 gg** per matrimonio, da fruire 45 gg dalla data del matrimonio oppure in diverso periodo, in caso di eventi imprevisti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.

# Comunicazione malattia, infortunio o causa di servizio

(Art. 15)

L'amministrazione informa il dirigente **almeno 60 gg prima** della scadenza di entrambi i periodi di comporta.

Il dirigente che intende avvalersi degli ulteriori 18 mesi deve farne **formale richiesta**.

<u>Malattia</u>	<u>Infortunio o causa di servizio</u>
<b>Comporto 18 mesi</b>	<b>Comporto 36 mesi</b>
Intera retribuzione mensile primi 9 mesi	Intera retribuzione mensile
90% retribuzione successivi 3 mesi	
50% retribuzione successivi 6 mesi	
<b>Ulteriori 18 mesi</b>	<b>Ulteriori assenze</b>
Non retribuiti	Non retribuite

# **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita**

(Art. 16)

---

**Sono esclusi dal computo del periodo di comporta** i giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, accessi ambulatoriali, i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico, **anche nei casi di trapianti di organi e/o tessuti, nonché i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.**

In tali giornate il personale **ha diritto all'intero trattamento economico.**

# Congedi dei genitori

(Art. 17)

---

**Congedo parentale:** i primi 30 gg, **per ciascun figlio**, computati complessivamente per entrambi i genitori, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

**Congedo di maternità e di paternità:** spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, oltre la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nella misura in cui l'attività svolta sia misurabile.

**Congedo per malattia del figlio:** spettano 30 gg. per ciascun anno fino al compimento del terzo anno di vita del figlio, da computare complessivamente per entrambi i genitori. Non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

# Congedi per donne vittima di violenza

(Art. 18)

---

**90 gg di congedo** per lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. **È possibile fruirla anche su base giornaliera** nell'arco temporale di 3 anni.

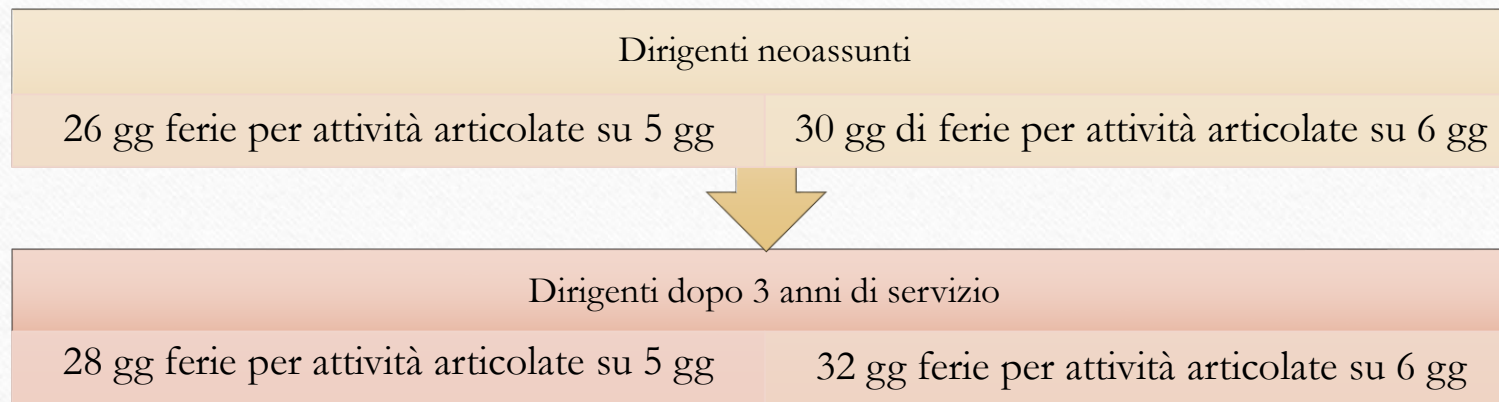
Richiesta scritta, corredata dalla relativa certificazione, con preavviso non inferiore a 7 gg di calendario. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

La dipendente vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica **anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza**, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro 15 gg dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

La dipendente al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, **può chiedere di rientrare** nell'amministrazione dove prestava originariamente la propria attività.

# Ferie e festività

(Art. 19)



Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, **il diniego deve avvenire sempre in forma scritta**, preferibilmente ove possibile mediante posta elettronica istituzionale.

# Ulteriori disposizioni

(Artt. 20 - 21 - 22)

- 
- **Attività di affiancamento:** le amministrazioni possono prevedere idonee forme di affiancamento per i dirigenti in servizio da meno di 2 anni. A tal fine, si predispongono un elenco dei dirigenti con almeno 15 anni di anzianità da affiancare ai neoassunti, previo consenso.
  - **Fascicolo personale:** la struttura cui compete la gestione delle risorse umane conserva un apposito fascicolo, preferibilmente digitale, contenente gli atti, i documenti che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera del dirigente, nonché l'attività svolta e i fatti che lo riguardano.
  - **Tutela di genere:** ai dirigenti che hanno intrapreso il percorso di transizione di genere, le amministrazioni riconoscono un pseudonimo provvisorio, su richiesta, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.

# Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

## (Art. 23)

Ad una limitata quota di dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, da definire in contrattazione integrativa, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato. Anche la misura percentuale è definita in contrattazione integrativa.

n. Unità ≤ 10	n. Unità > 10	Obiettivi rilevanti
Importo retribuzione di risultato più elevato di almeno il 25%*	Importo retribuzione di risultato più elevato di almeno il 30%*	Possibilità di definire minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%**

\* Valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

\*\*In sede di contrattazione integrativa è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.

**Le disposizioni di cui sopra non si applicano negli enti con n. unità dirigenziali in servizio non superiore a 5.**

# Patrocinio legale

(Art. 24)

---

Le amministrazioni, **a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale**, assumono a proprio carico ogni onere di difesa del dirigente in caso di apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativo-contabile per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio, facendo assistere il dirigente da un legale.

Il dirigente può nominare un legale di fiducia, comunicandolo tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 gg; in questo caso gli oneri sono interamente a carico dell'interessato.

Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti, l'amministrazione rimborsa le spese legali nel limite massimo dei costi a suo carico, che comunque non potrà essere inferiore ai parametri minimi ministeriali forensi. **Il rimborso spetta anche nei casi di presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale.**

Le amministrazioni possono concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.

# Coperture assicurative

(Art. 25)

---

Le amministrazioni **stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto**, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Le polizze coprono i rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Per i dirigenti PTA sono salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa.

# Welfare integrativo

## (Art. 26)

---

**Misure di welfare**, a titolo esemplificativo, che possono essere disciplinate in sede di contrattazione integrativa:

- a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) Prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) Altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

**È possibile finanziare gli strumenti di welfare di cui sopra con le risorse già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato entro i seguenti limiti: 2,5% disponibilità fondo dirigenza enti locali, 5% disponibilità fondo dirigenza PTA.**

# Compensi professionali Avvocatura pubblica

(Art. 27)

---

Per i dirigenti PTA, in materia di erogazione dei compensi per spese legali dovuti per compensazione o per soccombenza, **resta a vigente l'art. 64, del CCNL del 5.12.1996**, nonostante la richiesta sindacale di equiparare la disciplina a quella degli avvocati degli enti locali.

Per tal ragione, le parti hanno sottoscritto **una dichiarazione a verbale** con cui lamentano il mancato allineamento, dovuto per altro all'intervento degli organismi di verifica.

# Novità in materia di Formazione

## (Capo IV)

---

Formazione finanziata con **una quota annua non inferiore all'1%** del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Possono essere individuate ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

**Sono oggetto di Confronto** 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.

Sono concessi **congedi per la formazione** (art. 5, l. 53/2000) **ai dirigenti con almeno 5 anni di servizio presso la stessa amministrazione**, compresi periodi a tempo determinato, **nella misura del 10%** del personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre di ciascun anno. L'amministrazione può rifiutare la concessione dei congedi qualora il periodo di assenza superi 11 mesi consecutivi o non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi. In tal caso, l'amministrazione può anche differire, motivatamente per iscritto, la fruizione del congedo fino ad un massimo di tre mesi. Su richiesta del dirigente tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

Sezione III

Dirigenti Amministrativi, Tecnici  
e Professionali

---

# Confronto Materie

---

- 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 condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- d) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- 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) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso;**
- g) andamenti occupazionali**
- h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3;**

# Confronto regionale

## Materie

---

Le Regioni, **entro 90 gg dall'entrata in vigore del CCNL**, previo confronto, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende, anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo da parte delle amministrazioni di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti;
- b) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- c) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- d) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza PTA, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- e) indicazioni per la realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- f) modalità di incremento del Fondo in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi anche ad invarianza di essa;
- g) progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR.

# Contrattazione integrativa

## Materie/1

---

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo retribuzione di posizione fondo retribuzione di risultato;
- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
- c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (5%);
- e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
- 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 dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale trattativa 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 trattativa integrativa da tale articolo.

# Contrattazione integrativa

## Materie/2

---

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 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL delle pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate;

i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 del CCNL 17.12.2020; **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);**

j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;

k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art.53, comma 6, (Pronta disponibilità) primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020, **nonché la definizione degli importi corrisposti in caso di chiamata di cui allo stesso comma 6 ultimo periodo, nell'ambito dei valori minimi e massimi ivi indicati;**

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

# Pronta disponibilità

## (Art. 53)

Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi.

Ha durata di **12 ore**. **Due turni** di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, non possono essere previsti per ciascun dirigente **più di 10 turni nel mese**.

In caso di chiamata nel giorno di riposo settimanale o in periodo notturno, al dirigente deve essere comunque garantito un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Pronta disponibilità	In caso di chiamata
Per ogni turno di 12 ore: <b>20,66 €</b> , a titolo di retribuzione di risultato, elevabili in CCI	<b>Ulteriore integrazione, con importi stabiliti in CCI, da un minimo di 70 € ad un massimo di 140 €</b>
Integrazione riproporzionata in caso di minor durata, comunque non inferiore a 4 ore, e maggiorata del 10%	

# Incarichi

(Artt. 70 e ss. CCNL Area FL 2016 - 2018)

---

- A. Incarico di direzione di struttura complessa;
- B. Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
- C. Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

Tutti i dirigenti anche neo-assunti, **dopo il periodo di prova**, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata **non inferiore a 5 anni e non superiore a 7**.

Si ricorda che sono oggetto di **Confronto** i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

# Sostituzioni

(Art. 73 CCNL Area FL 2016 - 2018)

---

Al dirigente incaricato della sostituzione non è corrisposto alcun emolumento **per i primi due mesi**.

Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete **una indennità mensile per 12 mensilità, anche per i primi due mesi** che è pari a **Euro 600,00** qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a **Euro 300,00** qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del Fondo retribuzione di risultato. Il maggiore aggravio che ne deriva **potrà essere compensato in sede di Contrattazione integrativa** (art. 66 co. 1, lett. i)) con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta.

# Verifica e valutazione dei dirigenti

(Artt. 74 e ss. CCNL Area FL 2016 - 2018)

---

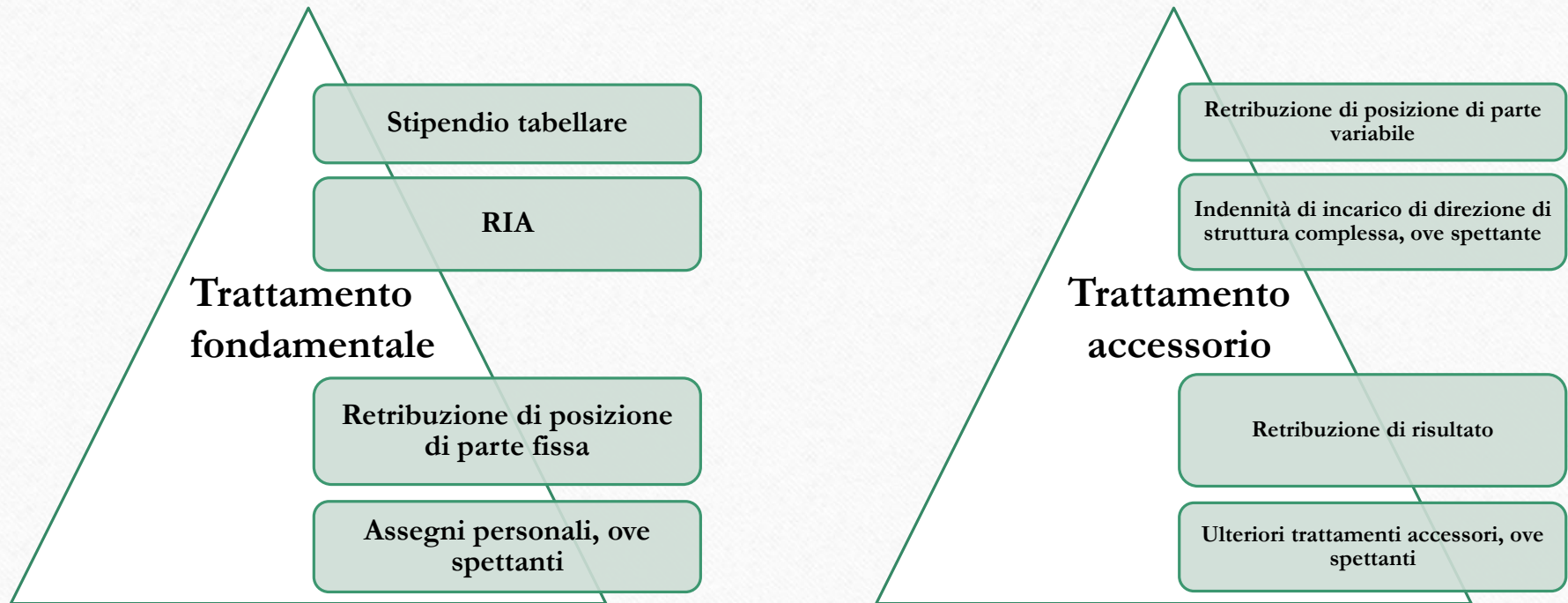
Gli organismi preposti alla verifica e alla valutazione dei dirigenti sono **il dirigente sovraordinato in prima istanza e in seconda istanza rispettivamente il Collegio tecnico per la riconferma dell'incarico e l'Organismo indipendente di valutazione**, o altro soggetto previsto dall'organizzazione aziendale, **per l'attribuzione della retribuzione di risultato.**

**Nel Collegio tecnico deve sempre essere garantita la rappresentanza del profilo del valutato;** mentre **in caso di giudizio negativo nei distinti processi di valutazione** la formulazione deve essere preceduta da **un contraddittorio** nel quale il dirigente può farsi assistere da persona di fiducia.

Si ricorda che i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti PTA **sono materia oggetto di Confronto regionale.**

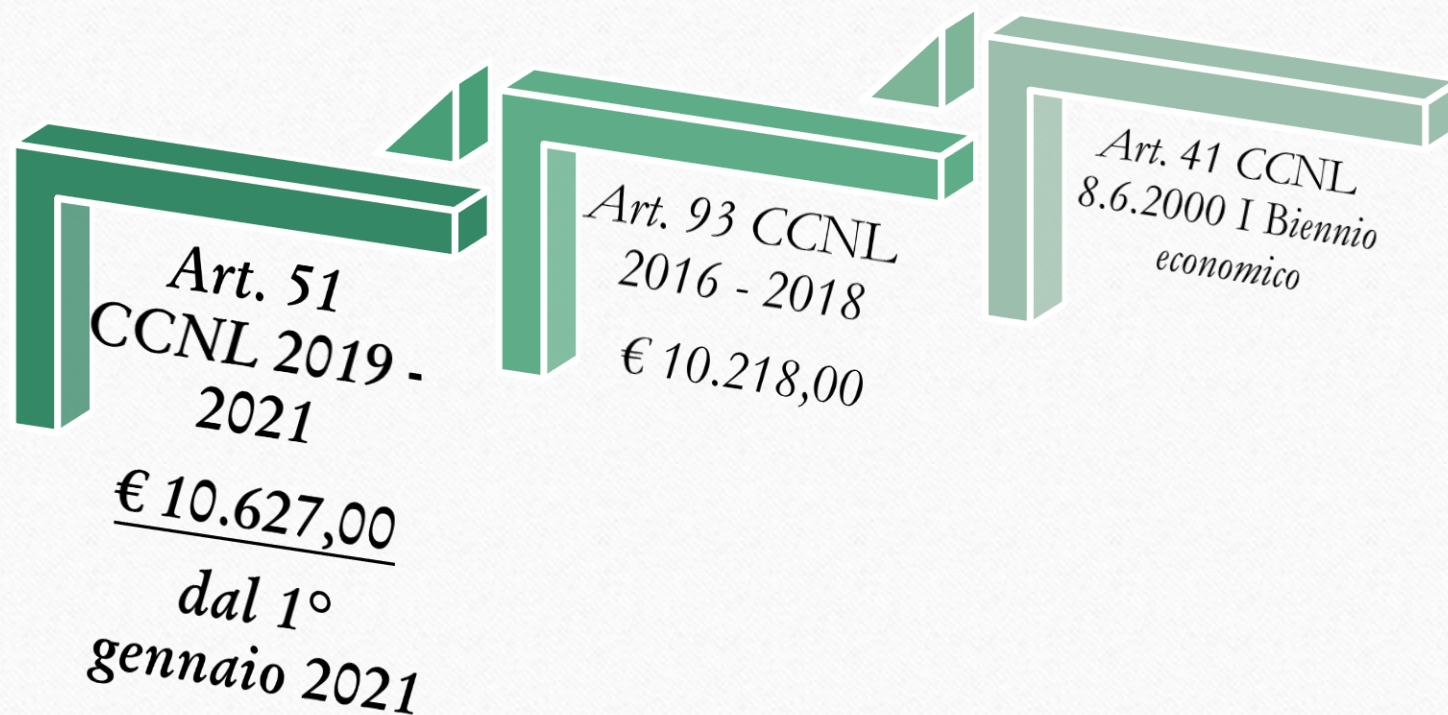
# Struttura della retribuzione Dirigenza PTA

(Art. 86 CCNL Area FL 2016 - 2018)



# Incremento indennità di struttura complessa (Art. 51)

---



# Incremento Stipendio tabellare e Retribuzione di posizione fissa (Art. 49)

---

Incremento tabellare:

- dal 1° gennaio 2019 di € 80,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 123,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.

**Valore a regime rideterminato in € 47.015,77.**

La retribuzione di posizione fissa è rideterminata:

- Incarico di direzione di struttura complessa: **18.720,00 euro** annui per 13 mensilità;
- Incarico di direzione di struttura semplice: **11.960,00 euro** annui per 13 mensilità;
- Incarico di natura professionale : **5.775,00 euro** annui per 13 mensilità.

## Incremento Fondi e una-tantum (Art. 52)

---

Il **Fondo per la retribuzione di posizione** è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a **Euro 964,55** per ogni dirigente PTA in servizio alla data del 31.12.2018.

Il **Fondo per la retribuzione risultato** e altri trattamenti accessori è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a **Euro 270,42** per ogni dirigente PTA in servizio alla data del 31.12.2018.

Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del Fondo per la retribuzione di posizione, non derivante da cessazioni o assenze, l'Azienda o ente, previo confronto, procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizioni di parte variabile, al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.

Previsto **una-tantum in misura pari a 270 euro** per i dirigenti PTA in servizio alla data del 31/12/2021 da erogare in una unica soluzione.

# Arretrati

## CALCOLO ARRETRATI DIRIGENTI PTA

	2019	2020	2021	2022	2023	31/07/2024 *	31/08/2024 **
Stipendio tabellare	46.300,77 €	46.859,77 €	47.015,77 €	47.015,77 €	47.015,77 €	47.015,77 €	47.015,77 €
Vecchio stipendio tabellare	45.260,77 €	45.260,77 €	45.260,77 €	45.260,77 €	45.260,77 €	45.260,77 €	45.260,77 €
<b>Arretrati</b>	1.040,00 €	1.599,00 €	1.755,00 €	1.755,00 €	1.755,00 €	945,00 €	1.080,00 €
IVC 2019/2021	214,45 €	316,81 €	316,81 €	316,81 €	316,81 €	170,59 €	194,96 €
<b>Saldo</b>	<b>825,55 €</b>	<b>1.282,19 €</b>	<b>1.438,19 €</b>	<b>1.438,19 €</b>	<b>1.438,19 €</b>	<b>774,41 €</b>	<b>885,04 €</b>
<b>Incremento Retribuzione di Posizione Fissa:</b>							
Incarico di direzione struttura complessa	-	-	720,00 €	720,00 €	720,00 €	387,69 €	443,08 €
Incarico di direzione struttura semplice	-	-	460,00 €	460,00 €	460,00 €	247,69 €	283,08 €
Incarico professionale	-	-	275,00 €	275,00 €	275,00 €	148,08 €	169,23 €
<b>TOTALE ARRETRATI PER ANNO:</b>							
Dirigente con direzione struttura complessa	825,55 €	1.282,19 €	2.158,19 €	2.158,19 €	2.158,19 €	1.162,10 €	1.328,12 €
Dirigente con direzione struttura semplice	825,55 €	1.282,19 €	1.898,19 €	-	1.898,19 €	1.022,10 €	1.168,12 €
Dirigente con incarico professionale	825,55 €	1.282,19 €	1.713,19 €	1.713,19 €	1.713,19 €	922,49 €	1.054,27 €

# Arretrati

<b>IN AGGIUNTA: Incremento Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Retribuzione di posizione	964,55 €	964,55 €	964,55 €	964,55 €
Retribuzione di risultato	-	270,42 €	270,42 €	270,42 €

La destinazione a Retribuzione di Risultato è stabilita in sede di contratto decentrato. Il totale degli aumenti del fondo nel triennio è pari a 4669,46€

INCREMENTO ANNUO INDENNITÀ DI STRUTTURA COMPLESSA € 409,00 € 409,00 € 409,00 € 409,00 € 409,00

Il totale annuo è pari a 1.636 €

UNA TANTUM PER IL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2021 € 270,00

<b>TOTALE ARRETRATI AL 31/07/2024*</b>	<b>TABELLARE</b>	<b>POSIZIONE</b>	<b>TOTALE VOCI FISSE</b>
Dirigente con direzione struttura complessa	7.196,72 €	2.547,69 €	9.744,41 €
Dirigente con direzione struttura semplice	7.196,72 €	1.627,69 €	8.824,41 €
Dirigente con incarico professionale	7.196,72 €	973,08 €	8.169,80 €

<b>TOTALE ARRETRATI AL 31/08/2024**</b>	<b>TABELLARE</b>	<b>POSIZIONE</b>	<b>TOTALE VOCI FISSE</b>
Dirigente con direzione struttura complessa	7.307,35 €	2.603,08 €	9.910,43 €
Dirigente con direzione struttura semplice	7.307,35 €	1.663,08 €	8.970,43 €
Dirigente con incarico professionale	7.307,35 €	994,23 €	8.301,58 €

\* Arretrati in caso di pagamento nel mese di agosto

\*\* Arretrati in caso di pagamento nel mese di settembre



**Fine**

---

**Grazie della partecipazione!**