



A.R.S.A.R.P.
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA – ANNI 2025-2027

Alle ore 10.00 del giorno 4 dicembre dell'anno duemilaventicinque, presso la sede Arsarp di Campobasso, in via G. Vico n. 4

tra

L'Arsarp, rappresentata dal Commissario Straordinario dott. ssa Gabriella Santoro ed il Dirigente del Servizio Uno dr. Nazzeno De Luca

e

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali nelle persone di:

- FP CGIL ANTONIO AMANTINI
-

Visti:

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 per il triennio 2019-2021;

premesso che:

- in data 16 luglio 2024 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione;
- con Decreto del Commissario Straordinario n. del /2025, è stata costituita la delegazione trattante per il contratto collettivo integrativo per l'Area della Dirigenza dell'Arsarp;
- con il medesimo Decreto del Commissario Straordinario n. del sono state approvate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà conformarsi in sede di negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2025-2027 per l'area della Dirigenza dell'Arsarp;
- con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, recependo automaticamente e senza necessità di una loro trascrizione gli istituti contrattuali di nuova definizione già puntualmente disciplinati nel CCNL, confermando gli istituti non oggetto di novazione ma tutt'oggi vigenti rinvenibili in Contratti Nazionali precedenti ed integrando quelli di nuova o

vecchia definizione oggetto di contrattazione decentrata, si va a sostituire il precedente accordo integrativo;

tenuto conto che:

-l'art. 23, comma 2, D. Lgs n.75/2017 prevede che "...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”;

-l'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, prevede che “Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art.1 – Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art.35, comma 1, lett. a), che sono negoziate con cadenza annuale.
2. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni Locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato dall'Arsarp. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.
3. Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2025 – 31.12.2027 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, mentre per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), è riferito al periodo 1.1.2025 – 31.12.2025, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo e in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.
5. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza.



Art.2 – Servizi Minimi Essenziali

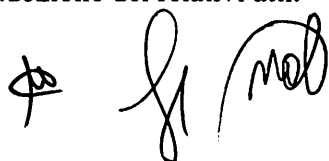
1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
 - a. Dirigente del Settore Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;

Art. 3 - Relazioni Sindacali

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 elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Nei casi previsti, l'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità e intesa tra le parti.
3. 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
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro, preferibilmente via PEC oppure via mail.

Art. 4 – Informazione

1. L'informazione, presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, è resa preventivamente in forma scritta dall'Amministrazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/7/2024.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla, per poter valutare il potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in pec/posta elettronica alle caselle ufficiali delle OO.SS., di norma almeno 5 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.



4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35 del CCNL 16/7/2024, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, incluso il Piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali.

Art. 5 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 34 del CCNL 16/7/2024 al fine di consentire ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 del medesimo, 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 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, si avvia il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e di norma deve essere calendarizzato non oltre 10 giorni lavorativi dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.
3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Art. 6 – Fondo per il finanziamento della 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 secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.
2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.57 del CCNL 17.12.2020.
3. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.



4. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.

Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione

1. Le Parti concordano che la retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente sarà corrispondente al valore economico della fascia in cui sarà collocata la posizione stessa in base ai seguenti parametri di valutazione: I) collocazione nella struttura; II) complessità organizzativa; III) responsabilità gestionale. Per l'applicazione dei tre parametri il Nucleo di Valutazione individua indicatori in grado di fotografare la struttura affidata ad ogni Dirigente. La valutazione delle posizioni verrà effettuata in tutte le ipotesi di riorganizzazione della struttura o in caso di ridefinizione delle competenze attribuite ai settori/servizi.
2. Coerentemente con gli atti che saranno eventualmente adottati dall'amministrazione relativamente all'organizzazione degli Uffici e Servizi e con il vigente sistema di valutazione, l'amministrazione si riserva di modificare le predette fasce e/o istituirne di nuove nel rispetto di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 37 del CCNL 16/7/2024.

Art. 8 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione dell'ente e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni dirigente sono attribuite ai processi/obiettivi, facenti capo ad ogni Dirigente, sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato sia del processo/obiettivo che all'esito finale delle singole valutazioni dirigenziali nei limiti della disponibilità del fondo.
3. La retribuzione di risultato viene erogata al personale avente qualifica dirigenziale che abbia prestato servizio presso l'ente per almeno 4 mesi continuativi nell'anno di riferimento (e rapportata al periodo di effettivo servizio); sono comunque ammessi alla retribuzione di risultato i soli Dirigenti che, pur avendo prestato servizio per un periodo inferiore, siano stati, in corso d'esercizio, trasferiti presso altre amministrazioni per ragioni diverse dalla mobilità volontaria.

IL PRESENTE ACCORDO SI CONSIDERA DEFINITIVAMENTE
SOTTO SCRITTO ALL'ATTO DELL'APPROVAZIONE DEGLI
ORGANISMI DI CONTROLLO.

FP CCIL MOLISE

Antonio Luciani
Felice
Nereo

Art. 9 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. In relazione all'art. 23, comma 2, del CCNL 16/07/2024, viene definita nel 25 % la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in quanto inseriti nella fascia che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato.
2. In relazione all'art. 23, comma 4, del CCNL 16/07/2024, viene definita in due unità la quota massima di dirigenti valutati cui viene attribuito il valore di risultato di cui al comma precedente.
3. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato: non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente, maggiore anzianità nella categoria dirigenziale, maggiore anzianità nell'ente.
4. Quanto previsto ai commi 1 e 2 non si applica qualora il numero dei dirigenti in dotazione organica in servizio non sia superiore a 5 per l'intera durata dell'anno, ferma restando in ogni caso l'attribuzione selettiva, secondo il sistema vigente di valutazione, delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art. 10 - Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.
2. Quanto previsto al comma 1 trova applicazione anche nel caso di affidamento di una pluralità di incarichi ad interim.
3. L'affidamento a un Dirigente dell'incarico rispettivamente di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), dell'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e dell'incarico di *data protection officer* (DPO) comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 8%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento. L'attribuzione al medesimo Dirigente di almeno due degli incarichi di cui al presente punto comporta l'incremento al 10% della percentuale della retribuzione di posizione in godimento quale parametro per l'attribuzione della retribuzione di risultato aggiuntiva.

Art. 11 - Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 95% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione 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.

Art. 12 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge e per l'attribuzione dei compensi professionali dei dirigenti Avvocati

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. 449/1997 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;
 - b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;
 - c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
4. Le parti si danno atto che i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati sono quelli disciplinati dal Regolamento dell'Avvocatura vigente *ratione temporis* presso l'Arsarp.

Art. 13 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44 del CCNL 2019 - 2021, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui art. 57 del CCNL 17.12.2020, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 95% di detto elemento di garanzia.

Art.14 – Formazione

1. Le parti concordemente dichiarano di ravvisare nella formazione della dirigenza, sia specialistica sia trasversale, una leva imprescindibile nelle strategie di cambiamento volte a conseguire standard elevati di qualità ed efficacia nell'azione della pubblica amministrazione.
2. Pertanto, sottolineano con forza l'importanza di un impegno affinché la formazione assuma carattere continuo e costante cui assicurare adeguati finanziamenti nel rispetto degli strumenti e delle disponibilità di bilancio.

Art. 15 – Pari opportunità. Benessere organizzativo e Welfare integrativo

1. Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.
3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
4. L'impegno dell'Ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dall'art. 57 D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.
5. Le parti si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo, a favore del personale destinatario del presente accordo, valutando la fattibilità e la sostenibilità economica delle proposte formulate tra quelle indicate all'art.26 del CCNL 16/07/2024.

Art. 16 – Lavoro Agile

1. Le parti convengono che i dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smartworking.
2. Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal P.I.A.O., nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.
3. I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee guida dell'Ente,

assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 17 – Disposizioni finali e disapplicazioni

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

L'efficacia della presente ipotesi di contratto è subordinata all'approvazione da parte del Commissario Straordinario Arsarp