Area: Personale dirigente	Materia: Contrattazione collettiva integrativa	Data: 11 gennaio 2024

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE DI AGENZIA REGIONALE TOSCANA PER L'IMPIEGO
TRIENNIO 2024-2026

Agenzia Regionale Toscana per l'impiego – ARTI - rappresentata da:

Simonetta Cannoni

CANNONI
SIMONETTA
11.01.2024 14:23:40
GMT+00:00

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per le R.S.A. ARTI

Paolo Pantanella
Laura Pippi

Pantanella Paolo
11.01.2024 09:32:47
GMT+01:00

PIPPI Laura
Regione Toscana
DIRIGENTE
11.01.2024
12:32:22
GMT+00:00

per le Rappresentanze Sindacali

CGIL – F.P.
UIL – F.P.L

Firmato digitalmente da:
DAMIANI FULVIA
Firmato il 11/01/2024 09:56
Seriale Certificato: 1867355
Valido dal 26/10/2022 al 26/10/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Flavio Gambini
11.01.2024
14:05:23
UTC

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE DI AGENZIA REGIONALE TOSCANA PER L'IMPIEGO
TRIENNIO 2024-2026

Indice generale

TITOLO I....3
DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI....3
Art. 1 Campo di applicazione e durata....3
Art. 2 Sistema delle Relazioni Sindacali....3
Art. 3 Informazione....4
Art. 4 Confronto....4
Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa....4
Art. 6 Clausole di raffreddamento....5
Art. 7 Interpretazione autentica delle clausole controverse....5
TITOLO II....5
ISTITUTI ECONOMICI....5
Art. 8 Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato – ripartizione....5
Art. 9 Definizione fasce retributive ai fini della retribuzione di posizione....6
Art. 10 Determinazione della retribuzione di risultato....6
Art. 11 Differenziazione della retribuzione di risultato....6
Art. 12 Incarichi ad interim....6
Art. 13 Incarichi aggiuntivi....7
Art. 14 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia....7
Art. 15 Trattamento economico del personale in distacco sindacale....7
TITOLO III....8
ISTITUTI GIURIDICI....8
Art. 16 Piani di welfare integrativo....8
Art. 17 Formazione....8
Art. 18 Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero....8
Art. 19 Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro....8
Art. 20 Patrocinio legale....8
Art. 21 Orario di lavoro....9

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 17 dicembre 2020 si applica a tutto il personale dirigente dell'Agenzia Regionale Toscana per l'impiego, compreso il personale in comando, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente contratto ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che siano con esso incompatibili e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo, mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse lo stesso è oggetto di verifica annuale.
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. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono dunque essere modificate e integrate da contratti successivi.
6. Per quanto non previsto dal presente Contratto trovano applicazione le norme del CCNL.

Art. 2 Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni Sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni Sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   a) la <u>Partecipazione</u>, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
      - Informazione
      - Confronto
      - Organismi paritetici di partecipazione
   b) la <u>Contrattazione integrativa.</u>

Art. 3 Informazione

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 Funzioni Locali 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, 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 avviene di norma almeno 5 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, 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.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all.art. 44 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, di cui al medesimo Contratto collettivo 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 firmatari dell'Accordo nazionale 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.
3. L''incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 15 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del 17/12/2020, tra la delegazione sindacale formata dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e la delegazione di Parte datoriale. Le materie oggetto di contrattazione sono disciplinate dall'art. 45.
2. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle Relazioni Sindacali di cui al CCNL sopra citato, la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.
3. L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta, per permettere l'esame preliminare degli stessi.
4. La seduta può svolgersi con modalità di videoconferenza.

Art. 6 Clausole di raffreddamento

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.

Art. 7 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.
6. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCI.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso la intranet aziendale.

TITOLO II
ISTITUTI ECONOMICI

Art. 8 Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato – ripartizione

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito nel rispetto dell'art. 57 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.
2. Il Fondo di cui al comma precedente è costituito annualmente dall'Amministrazione ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.
3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato al netto delle voci vincolate da specifiche disposizioni di legge; la retribuzione di risultato è pari ad almeno il 15% delle stesse, salvo maggiore disponibilità rilevata a chiusura dell'esercizio per economie della retribuzione di posizione o per altre cause o diversi apporti derivanti da disposizioni normative o amministrative.
4. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno. Possono essere altresì destinate, previo accordo tra le parti, all'incremento dell'ammontare risorse annuali per il welfare integrativo.
5. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Art. 9 Definizione fasce retributive ai fini della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è connessa all'applicazione dei criteri di cui ai decreti della Direttrice n. 385 del 27/11/19, avente per oggetto "Recepimento dei criteri regionali di graduazione delle posizioni dirigenziali", - con cui si adottano i criteri di cui alla deliberazione di Giunta Regionale n. 1137 del 3/11/2003 e successive modifiche ed integrazioni – e n. 386 del 27/11/2019, avente per oggetto "Individuazione livello di graduazione posizioni dirigenziali dell'Agenzia Regionale Toscana per l'impiego".

Art. 10 Determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance individuale conseguita dal dirigente, tenuto conto del periodo lavorato nel corso dell'anno e di quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL dell'area delle Funzioni Locali del 17.12.2020 così come disciplinato dal successivo articolo 11.
2. La misura della retribuzione di risultato è determinata nel seguente modo:

da 6,7 a 7,0	I fascia
da 6,2 a 6,6	II fascia
da 5,6 a 6,1	III fascia
da 4,9 a 5,5	IV fascia
da 4,0 a 4,8	V fascia
da 3,0 a 3,9	VI fascia
da 0,0 a 2,9	VII fascia

Art. 11 Differenziazione della retribuzione di risultato

1. Nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5 (cinque), una quota di dirigenti pari al 20%, con arrotondamento aritmetico per difetto, riceverà una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale percentuale viene ridotta al 20% nel caso di destinazione ad obiettivi riferiti all'attività dell'ente nel suo insieme.

Art. 12 Incarichi ad interim

1. Le parti concordano che il ricorso all'istituto dell'interim rappresenta una eccezione e debba essere quanto più limitato temporalmente.
2. Ai dirigenti incaricati *ad interim* viene attribuito, a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione, un compenso pari ad un importo del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale a cui è affidato l'incarico.

Art. 13 Incarichi aggiuntivi

1. I compensi, dovuti dai terzi e versati all'Agenzia, per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti ai sensi dell'art. 24 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e delle vigenti disposizioni contrattuali confluiscono, detratti gli oneri a carico dell'Ente ivi compresi gli oneri riflessi, nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato.
2. La retribuzione di risultato corrisposta ai dirigenti di cui al comma 1 viene incrementata di una percentuale pari al 60% dei compensi relativi all'incarico espletato, detratti gli oneri a carico dell'Agenzia, ivi compresi gli oneri riflessi.

Art. 14 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca di un incarico dirigenziale in corso di svolgimento, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore rispetto a quella dell'incarico revocato, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione secondo la disciplina di cui ai commi seguenti.
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 del 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal successivo comma 3.
3. Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico oggetto di revoca. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale di cui al comma 2 si riduce di 1/3 il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine dei risparmi che si siano eventualmente determinati e un taglio in misura proporzionale delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 15 Trattamento economico del personale in distacco sindacale

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 60% 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.
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. L'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile nella quota del 100% del trattamento determinato ai sensi del comma 1, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi 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 dalla data di decorrenza del presente contratto.

TITOLO III
ISTITUTI GIURIDICI

Art. 16 Piani di welfare integrativo

1. Le Parti convengono che, in conformità all'art 32 del CCNL 2016-2018, definiranno nell'ambito di un successivo accordo, le misure del Welfare integrativo da proporre al personale.
2. Successivamente alla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo saranno svolti degli incontro fra le Parti costituito uno specifico Tavolo Tecnico, i cui lavori saranno prontamente avviati con l'obiettivo di analizzare le forme di finanziamento secondo quanto previsto dalle norme e dalle disposizioni contrattuali

nell'ambito di tutte le risorse rese disponibili dai contratti collettivi nazionali, avanzando successivamente un panorama di ipotesi di utilizzo.

Art. 17 Formazione

1. L'Amministrazione si impegna a formare e valorizzare il personale tramite l'aggiornamento professionale al fine di perseguire indici di maggiore efficienza.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua di almeno l'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad altri eventuali finanziamenti comunitari, nazionali o regionali, come indicato all'art. 51, comma 8, del CCNL 2016-2018.
3. L'Amministrazione si impegna a confrontarsi con le rappresentanze sindacali sul piano formativo dell'Ente e le risorse annualmente ad esso dedicate.

Art. 18 Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996 (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza") e rilevate le funzioni dei dirigenti in servizio, si dà atto che non operano nell'Ente dirigenti esonerati dallo sciopero.

Art. 19 Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. L'Ente garantisce la piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e relativi decreti attuativi.
2. I dirigenti concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

Art. 20 Patrocinio legale

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento. L'importo del compenso professionale sarà determinato in misura non inferiore ai valori minimi e non superiore ai valori medi, in base allo scaglione o al valore indeterminabile di media complessità, dei parametri ministeriali forensi di cui al D.M. n. 55/2014 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Il gradimento viene espresso di concerto tra il dirigente e il Direttore, a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Le previsioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nell'ipotesi in cui, per i fatti oggetto del procedimento sia ipotizzabile la sola responsabilità civile di cui al comma 1, e sia attiva una copertura assicurativa con riferimento alla medesima responsabilità civile.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

Art. 21 Orario di lavoro

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