



VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO RELATIVO AL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
2024 - 2026

Il giorno **25 novembre 2024**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott. Luca Federici, Direttore regionale al *Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana* e dalla componente Fabiola Marsilio, Dirigente del Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane,

e

le **rappresentanze sindacali** come in calce riportate,

al termine del quale,

richiamati il D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. e il D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i.;

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area Funzioni Locali per il triennio 2019 - 2021 sottoscritto in data 16/07/2024 (CCNL);

premesso che in data 29 ottobre 2024 con la sottoscrizione della preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale triennio 2024 - 2026 (comprensivo della preintesa sui Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024 - Allegato 1) si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;

vista la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti con nota prot. n. 241197 del 31/10/2024 e con nota prot. n. 242316 del 04/11/2024, che correda la preintesa;

vista la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Umbria con verbale n. 194 del 05/11/2024 ai sensi dell'art.40 bis comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 e della L.R. n. 13/2000 come modificata con L.R. n. 24 del 19/12/2012 (acquisito in entrata al prot. reg. n. 244399 del 06/11/2024);

preso atto che la Giunta regionale con Deliberazione n. 1232 del 13 novembre 2024 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in oggetto,

le parti sottoscrivono definitivamente

l'accordo sul CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE TRIENNIO 2024 - 2026 (ivi compreso l'accordo per la destinazione e ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024 – Allegato 1), che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 29 ottobre 2024, in calce allegata.

Perugia, 25 novembre 2024

**Per la Regione Umbria
il Presidente
della delegazione
trattante
di parte pubblica**

Federici

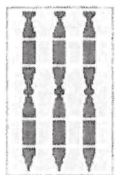
Componente

Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CISL FP	<i>H</i>	<i>[Firma]</i>
FP CGIL	<i>E</i>	<i>[Firma]</i>
		<i>[Firma]</i>
		<i>[Firma]</i>



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE TRIENNIO 2024-2026

Il giorno 29 ottobre 2024, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Luca Federici, Direttore regionale al *Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana* e dal componente Fabiola Marsilio, Dirigente del Servizio *Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane*,

e

le rappresentanze sindacali come in calce riportate,

al termine del quale LE PARTI,

richiamati il D.lgs n.165/2001 e s.m.i. e il D.lgs n.150/2009 e s.m.i.;

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale dell'area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/07/2024 (CCNL);

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 960 del 18/09/2024 avente ad oggetto *"Contrattazione collettiva integrativa del personale delle aree professionali e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2024 e per il contratto collettivo integrativo della dirigenza - triennio 2024 2026"*;

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per gli equilibri di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

confermata la volontà di proseguire nella individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dirigenti regionali;

sottoscrivono il seguente CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE TRIENNIO 2024-2026.

Perugia, 29 ottobre 2024

Per la Regione Umbria
la delegazione trattante
di parte pubblica

Presidente
Luca Federici

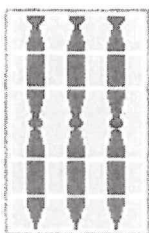
Componente
Fabiola Marsilio

Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
DIREU		
CISL		
UIL		
CGL		



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
TRIENNIO 2024 - 2026

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata e validità

TITOLO II: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4- Informazione

Articolo 5- Confronto

Articolo 6- Organismo paritetico per l'innovazione

Articolo 7 - Coordinamento del tavolo di trattativa della dirigenza con il tavolo di trattativa del comparto

TITOLO III: DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Articolo 8 - Lavoro agile

Articolo 9 - Formazione e aggiornamento dei dirigenti

Articolo 10 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

TITOLO IV: DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Articolo 11 - Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 12 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

Articolo 13 - Trattamento economico per lo svolgimento di incarichi ad interim

Articolo 14 - Onnicomprensività del trattamento economico

Articolo 15 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

Articolo 16 - Compensi professionali per l'attività dell'Avvocatura regionale

Articolo 17 - Correlazione tra compensi professionali e la retribuzione di risultato

Articolo 18 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

TITOLO V: AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO

Articolo 19 - Welfare integrativo

Articolo 20 - Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

TITOLO VI: NORME FINALI

Articolo 21 - Controversie ed interpretazione autentica del CCI

Articolo 22 - Norma di rinvio e disapplicazioni

Dichiarazione congiunta n. 1

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito denominato CCI), redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 (di seguito denominato CCNL) disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art.35 CCNL per la parte giuridica ed economica.
2. Il CCI di cui al comma 1 si applica al personale della Giunta regionale con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, fermo restando che quanto previsto al Titolo IV è applicato anche al personale dirigente il cui rapporto di lavoro è regolato da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

Articolo 2 Durata e validità

1. Il presente CCI ha durata per il triennio 2024-2026 ed è efficace dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per la volontà delle parti di rivedere le condizioni in relazione a specifici istituti trattati.
2. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino al rinnovo dello stesso, fatte salve le parti in contrasto con sopravvenute norme di legge e/o di contratto collettivo nazionale.
3. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione dei criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, ai sensi dell'art.35, comma 1, lett. a) CCNL.
4. La verifica dello stato di attuazione del contratto avviene annualmente 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.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto:
 - a. qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che riguardino tutti o specifici istituti disciplinati dal presente CCI nel rispetto dei tempi e delle procedure disposte dall'art. 8 CCNL;
 - b. su espressa richiesta scritta e motivata da parte delle OO.SS. che rappresentano esigenze di aggiornamento o integrazione.

TITOLO II CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 Sistema delle 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 e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di

incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La condivisione degli obiettivi di cui al comma 1 rende necessario l'implementazione di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, tenuto conto dell'autonomia e responsabilità degli stessi, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Le parti condividono che nell'ambito delle corrette relazioni sindacali, si perseguano i principi di semplificazione e trasparenza nell'azione amministrativa, anche utilizzando strumenti/modalità di dematerializzazione e digitalizzazione, al fine di favorire elevati standard di efficacia, efficienza, tempestività ed economicità dei servizi erogati alla collettività.
4. Le parti condividono altresì che, nell'ambito della responsabilità dirigenziale, i principi di correttezza, buona fede e trasparenza debbano accompagnare il controllo e l'osservanza degli obblighi connessi alla prestazione lavorativa resa sia dal dirigente che dal personale assegnato e che eventuali gravi e ripetute inosservanze costituiscono elementi di valutazione individuale.
5. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei soggetti interessati, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
6. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

Articolo 4 **Informazione**

1. L'informazione, a norma dell'art.4 CCNL, è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta nelle materie stabilite dal medesimo art. 4.
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, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette Organizzazioni sindacali, almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

Articolo 5 **Confronto**

1. Il confronto, a norma dell'art.5 CCNL, è la modalità attraverso la quale si instaura un di approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle organizza

sindacali 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. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano 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 anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo in cui si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 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.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli articoli n.34, n.46 e n.55 CCNL.

Articolo 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione, di seguito denominato O.P.I. , avente il compito di formulare proposte all'amministrazione o alle parti sindacali della contrattazione integrativa, è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, sui processi di innovazione anche tecnologica, in materia di 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 fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. L'O.P.I. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale.
3. L'OPI si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; può trasmettere proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione.
4. All'O.P.I. possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

Articolo 7

Coordinamento del tavolo di trattativa della dirigenza con il tavolo di trattativa del comparto

1. Nell'ambito delle materie riservate alla contrattazione integrativa a livello di ente, tutti gli argomenti che le parti ritengono necessari sono trattati a tavoli riuniti.

TITOLO III DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 8 Lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla legge n.81/2017 è una modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Il lavoro agile assolve alla duplice funzione di conseguire il miglioramento delle attività esercitate e delle funzioni svolte e di garantire l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro.
3. La prestazione lavorativa del dirigente in lavoro agile è eseguita in modalità mista, alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione a giornate di lavoro all'esterno. In ogni caso, per lo svolgimento del lavoro fuori dalle sedi regionali, il dirigente è tenuto a garantire la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e della sicurezza, la piena operatività degli strumenti informatici e l'assoluta riservatezza dei dati trattati.
4. Al fine di accedere al lavoro agile è stipulato apposito accordo scritto contenente gli elementi essenziali previsti dalla legge n.81/2017.
5. La disciplina del lavoro agile è contenuta in apposita regolamentazione di Ente, nel rispetto delle disposizioni della legge n.81/2017 e degli articoli 11 e 12 CCNL.

Articolo 9

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti convengono che la formazione dei dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.
2. L'Amministrazione assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli, con particolare riferimento ai processi di innovazione nell'organizzazione del lavoro e la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione.
3. La formazione può anche svolgersi con modalità a distanza, mediante l'uso delle tecnologie a disposizione.

Articolo 10

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Ai sensi della L.146/1990 e s.m.i. e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - a) Dirigenti competenti alle risorse umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - b) Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghe;
 - c) Dirigenti responsabili della Tutela della Salute, per le attività strettamente collegate al funzionamento dei servizi essenziali per le necessità di cura dei cittadini in caso di emergenze sanitarie;
 - d) Dirigenti che garantiscono l'accesso alle sedi regionali;

- e) Dirigenti preposti ad attività volte a garantire servizi minimi necessari alla prevenzione e protezione dei rischi correlati alla sicurezza e alla salute sia del personale che dell'utenza esterna, con riferimento alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.
 - f) Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali, nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
2. In caso di assenza del dirigente titolare, il sostituto è esonerato dal diritto allo sciopero.
 3. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero le medesime Rappresentanze Sindacali che lo avevano indetto ne daranno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
 4. L'Amministrazione provvederà a comunicare l'indizione degli scioperi e la loro eventuale revoca, attraverso il sito istituzionale dell'Ente in modo da informare gli utenti.

TITOLO IV Disposizioni sugli istituti economici

Articolo 11 Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse annualmente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono individuate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente e sono integralmente ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.57 CCNL 17/12/2020.
2. La destinazione delle risorse annualmente ripartite in quota per retribuzione di posizione e quota per retribuzione di risultato vuole valorizzare e riconoscere le competenze dei dirigenti, tenuto conto delle responsabilità, dell'impegno profuso e dei risultati conseguiti.
3. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato, detta "imponibile", viene calcolata con la combinazione dei seguenti criteri:
 - per tipologia di incarico (Dirigente di Servizio e Dirigenti di Staff);

Tipologia di incarico	
Dirigente di Servizio	100
Dirigente di Staff	70

- per fasce di graduazione (pesatura) della struttura dirigenziale (A2, A1, B3, B2, B1, C2 e C1)

Pesatura struttura dirigenziale	
A2	100
A1	85
B3	75
B2	70
B1	65
C2	55
C1	50

4. Le parti danno atto che:

- a) la retribuzione di risultato per i dirigenti è determinata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ed è attribuita sulla base del livello di valutazione di performance raggiunto, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva;
- b) una volta stabilito "l'imponibile" con le modalità di cui al comma 3, ai fini del calcolo della retribuzione di risultato da erogare, il punteggio conseguito in sede di valutazione finale (valore indice di prestazione) dato dalla somma dei risultati di performance organizzativa e di performance individuale (Σ "valori di fattore" $A1+A2+B1+B2$) viene associato alle fasce previste nella Tabella di conversione premialità per la dirigenza del SVMP;
- c) ad ogni fascia corrisponde la seguente percentuale da utilizzare per il calcolo della retribuzione di risultato da corrispondere:

Fascia di punteggio	Premialità
dA	100%
dB	90%
dC	75%
dD	60%
dE	40%
dF	20%
dG	0

5. Per l'individuazione delle risorse finanziarie da ripartire e destinare per la quota di retribuzione di posizione e per la quota di retribuzione di risultato si rinvia alla specifica negoziazione integrativa annuale. Per l'anno 2024 il relativo accordo è allegato al presente CCI (Allegato n. 1).

Articolo 12

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Alla quota massima del 20% del personale dirigente che consegue le valutazioni di performance individuale più elevate in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, ove il valore medio pro capite è inteso "l'imponibile" di cui al precedente art.11, comma 3.
2. In caso di parità di punteggio:
 - la quota del 20% di cui al comma 1 è estesa fino alla misura massima del 30%;
 - in caso di ulteriore parità di punteggio verrà data preferenza al dirigente dalla maggiore anzianità di servizio nella qualifica. I beneficiari di tali criteri non potranno fruirne che per una singola annualità.
3. Qualora una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato, anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate, sia correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, all'uopo previamente definiti, 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 Piano triennale, la percentuale più elevata di cui al comma 1 è ridotta al 25%.

Articolo 13

Trattamento economico per lo svolgimento di incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con i quali è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito 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 su cui è affidato l'incarico.

2. La retribuzione di risultato di cui al comma 1 è attribuita sulla base della valutazione di performance raggiunta in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e della tabella di conversione della premialità per la dirigenza richiamata all'art.11, comma 4.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico ad interim di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), la retribuzione di risultato del dirigente già titolare di altro incarico è integrata di un ulteriore 10% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
4. L'esercizio delle funzioni vicarie dirigenziali non dà diritto ad alcuna retribuzione aggiuntiva.

Articolo 14

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio. I compensi derivanti dagli incarichi conferiti:
 - a) direttamente dall'Amministrazione regionale o da altri enti resi nell'interesse diretto o in rappresentanza della Regione;
 - b) da terzi, anche consequenziali a quelli conferiti presso di essi dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa, qualora vi sia un interesse riconducibile all'Amministrazione regionale, sono a carico del soggetto presso il quale sono svolti. Detti compensi sono corrisposti all'Amministrazione regionale e confluiscono per intero nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato secondo la vigente disciplina contrattuale ed integrano le risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
2. Allo scopo di remunerare il maggior impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono gli incarichi ed attività di cui al comma precedente, sarà loro corrisposta, in aggiunta al trattamento individuale dovuto a titolo di retribuzione di risultato, una parte del compenso previsto fino ad un importo massimo di euro 5.000,00 annui lordi. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 15

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

1. Nei casi previsti dall'art.31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 50% tra quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate al comma 3 del medesimo art.31.
2. Nei due anni successivi alla scadenza, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, differenziale si riduce secondo le percentuali e le scadenze previste dall'art.31, comma 3 CC 17/12/2020.
3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi, riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione negativa ai sensi dell'art.31, comma 6 CCNL 17/12/2020.
4. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 CCNL 17/12/2020.

Articolo 16
Compensi professionali per l'attività dell'Avvocatura regionale

1. I criteri per l'attribuzione dei compensi professionali al personale dirigente che svolge attività presso l'Avvocatura regionale sono disciplinati nel vigente Regolamento per il funzionamento dell'Avvocatura regionale e per la corresponsione dei compensi professionali cui si fa espresso rinvio.

Articolo 17
Correlazione tra compensi professionali e la retribuzione di risultato

1. In relazione all'ammontare da corrispondere per compensi professionali per l'attività dell'Avvocatura regionale, sulla retribuzione di risultato spettante ai dirigenti regionali interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Compenso professionale	Riduzione della retribuzione di risultato
Fino a € 5.000,00	Nessuna riduzione
Da € 5.001,00 a € 15.000,00	In misura proporzionale al compenso*
Oltre € 15.000,00	90%

* Riduzione=compenso x 90% retribuzione di risultato/15.001,00

2. Le somme derivanti dall'applicazione del comma 1 vanno ad incrementare il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente.

Articolo 18
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una 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 di cui all'art.57 CCNL, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento economico di cui al comma 1 viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. In conseguenza di quanto previsto al comma 2, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato, non determinando quindi, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
4. Si rinvia all'art.44 CCNL per quanto non espressamente riportato in relazione alla data di attivazione distacco ed alle modalità di proporzionamento.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza del presente CCI.

TITOLO V

AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO

Articolo 19 Welfare integrativo

1. Le parti concordano di sostenere le iniziative di cui all'art.26 CCNL secondo piani di welfare integrativo aggiornati annualmente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme nonché per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 CCNL nel limite massimo del 2,5% delle complessive disponibilità dello stesso.

Articolo 20 Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le parti assicurano una compiuta attuazione delle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n.81/2008, confermando il contenuto degli accordi fino ad oggi sottoscritti, proseguendo ed intensificando le linee di intervento già avviate in materia di:
 - interventi informativi;
 - corsi di formazione ed aggiornamento attivati secondo le modalità previste dalla normativa vigente la cui partecipazione costituisce obbligo del dirigente;
 - aggiornamento, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo per la relativa mitigazione;
 - intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
 - collaborazione con il CUG in relazione alla valutazione del rischio per lo stress da lavoro-correlato a al benessere organizzativo.
2. Le parti convengono altresì di prendere in considerazione ulteriori criteri e misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro qualora dovessero emergere criticità in sede di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato.
3. In accordo e in collaborazione con il responsabile della struttura competente in materia di Prevenzione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro e a situazioni di rischio specifico.
4. I dirigenti sono responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, per la parte di propria competenza.

TITOLO VI NORME FINALI

Articolo 21 Controversie ed interpretazione autentica del CCI

1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme regolate contenute nel CCI.
2. Le clausole del presente CCI possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti s. incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

3. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica.
4. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art.8 CCNL.

Articolo 22

Norma di rinvio e disapplicazioni

1. Per quanto non previsto dal presente CCI, si rinvia alle norme contrattuali vigenti, alle leggi ed ai regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica. Dalla data di sottoscrizione del presente CCI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili.
2. Per quanto non ricompreso nel presente CCI, in quanto materia non oggetto di contrattazione, si rinvia alla relativa disciplina dell'Ente, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali vigenti.

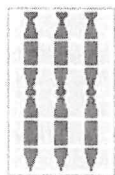
Dichiarazione congiunta n.1

Le parti, con riferimento al lavoro agile di cui all'art.8 del presente CII, dichiarano quanto segue:

- a) la regolamentazione di Ente per il lavoro agile applicabile alla dirigenza è stabilita dalla Deliberazione della Giunta regionale n.4 del 04/01/2023, nel rispetto della legge n.81/2017;
- b) le esigenze di adeguamento/integrazione della suddetta regolamentazione sono trattate in sede di confronto, ai sensi dell'art.5 del presente CCI.

LA UIL e la DIREU alligano al
presente CCI 2024-2026 la Dichiarazione
Alligata (Allegato n. 2) all'oggetto:

" Soft soil stone CID obs peraz "



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

CRITERI PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2024

Il giorno 29 ottobre 2024 presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nominata con deliberazione della Giunta regionale n.235 del 08/03/2023 e composta dal Presidente Luca Federici, Direttore regionale al *Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana* e dalla Componente Fabiola Marsilio, Dirigente del *Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane*,

e

le Rappresentanze sindacali come in calce riportate,

al termine del quale LE PARTI,

Richiamati il D.lgs n.165/2001 e s.m.i. e il D.lgs n.150/2009 e s.m.i.;

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale per l'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17 dicembre 2020 (CCNL);

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale per l'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 luglio 2024 (CCNL);

Richiamato il Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale trienni 2021 - 2023, sottoscritto in data 23 dicembre 2021 (CCI);

Vista la deliberazione della Giunta regionale n.960 del 18/09/2024 avente ad oggetto *"Contrattazione collettiva integrativa del personale delle aree professionali e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2024 e per il contratto collettivo integrativo della dirigenza - triennio 2024-2026"*;

Vista la determinazione dirigenziale n.10200 del 25/09/2024 con la quale il "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del personale della dirigenza per l'anno 2024 è stato quantificato in complessivi € 2.752.684,00 (duemilionesettecentocinquantaduemilaseicentoottantaquattro/00);

Ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per gli equilibri di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

Confermata la volontà di proseguire nella individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dirigenti regionali,

sottoscrivono la seguente preintesa concernente i criteri per la destinazione e la ripartizione del "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" della dirigenza per l'anno 2024:

Art.1

Criteri per la ripartizione del "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato"

Le parti condividono che il "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" della dirigenza per l'anno 2024 viene ripartito secondo le seguenti quote:

- quota parte retribuzione di posizione	€ 1.924.457,00
- quota parte retribuzione di risultato	€ 828.227,00
Totale complessivo	€ 2.752.684,00

Art.2

Retribuzione di posizione

Le parti concordano che la quota parte destinata alla retribuzione di posizione del personale dirigente ammonta ad € 1.924.457,00 e comprende i compensi per gli incarichi conferiti dalla Giunta regionale con riferimento a ciascuna posizione dirigenziale, alle fasce di graduazione ed ai relativi valori economici stabiliti con deliberazione della Giunta regionale n.140 del 05/03/2020.

Tali valori sono corrisposti per intero, ferma restando la quota assorbita nel trattamento economico tabellare di cui all'art.1 comma 3 lett. e) del CCNL del 12/02/2002.

Art.3

Retribuzione di risultato

Le parti concordano che la quota parte destinata alla retribuzione di risultato della dirigenza ammonta a € 828.227,00 e comprende anche i compensi professionali corrisposti al dirigente dell'Avvocatura regionale, i compensi corrisposti ai dirigenti interessati a titolo di onnicomprensività del trattamento economico ed i compensi per incarichi ad interim.

La retribuzione di risultato tiene conto dei risultati conseguiti dal Dirigente e viene erogata sulla base della valutazione espressa sul raggiungimento degli obiettivi attribuiti in relazione a

ciascun incarico di responsabilità, con riferimento ai criteri ed alla metodologia di cui al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

Le risorse destinate ai compensi professionali per l'Avvocatura regionale ed ai compensi per onnicomprensività del trattamento economico sono pari a € 12.146,00.

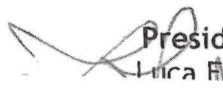
Le risorse destinate alla retribuzione di risultato ed ai compensi per incarichi ad interim per l'anno 2024 sono pari a € 816.081,00. I criteri e le modalità di attribuzione dei compensi da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato della dirigenza sono definiti dal SMVP e dall'articolo 11 del CCI 2024-2026.

Art. 4 Disposizioni finali

Le parti concordano che le risorse del "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del personale dirigente dell'anno 2024 eventualmente non spese in relazione alla ripartizione di cui all'art.1 sono destinate, ai sensi dell'art.57, comma 3 CCNL 17/12/2020, al "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del personale dirigente per l'anno 2025.

Perugia, 29 ottobre 2024

Per la Regione Umbria
la delegazione trattante di
parte pubblica

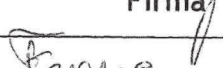
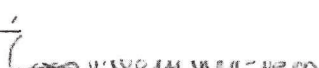

Presidente
Luca Federici


Componente
Fabiola Marsilio

Per la R.S.A.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
DIREO		
VIL		

Per le OO.SS.

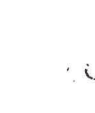
Sigla	Nome e Cognome	Firma
DIREO		
CISL FO		
F.P.CAL		

28/10/2024

Allegato 2
Alla Dirigente Servizio Personale
Dott.ssa Fabiola Marsilia
- SEDE -

Oggetto: sottoscrizione CID dirigenza

Buongiorno,

con la presente l'organizzazione Diriv e UIL,
rappresentata dal ~~X~~  ~~X~~ 
e ~~X~~ , nelle more della eventuale
revisione del cd "Sistema Performance"
accettiamo e sottoscriviamo il CID, in
attesa del relativo perfezionamento,
richiedendo di limitare quanto più
possibile il premio per i primi Dirigenti
che ~~non~~ ~~valutano~~ ~~valutano~~ Direttori di sensi
naturalmente della normativa vigente.

 1.  