

Area: Personale dirigente	Materia: Contrattazione collettiva integrativa	Data : 11 luglio 2023
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE DI REGIONE TOSCANA TRIENNIO 2023-2025		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

.....

le **Rappresentanze Sindacali** composte da:

per la R.S.A. Regione Toscana

.....

.....

.....

.....

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P.

UIL – F.P.L.

FEDIR

DIREL

Le Parti, riunite in data 11 luglio 2023, concordano la sottoscrizione del seguente Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente di Regione Toscana per il triennio 2023-2025:

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE DI REGIONE TOSCANA
TRIENNIO 2023-2025**

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 1 Campo di applicazione e durata;
- Art. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse;
- Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali;
- Art. 4 Informazione;
- Art. 5 Confronto;
- Art. 6. Organismo Paritetico per l'Innovazione;
- Art. 7. Contrattazione Collettiva Integrativa;
- Art. 8. Clausole di raffreddamento.

**TITOLO II
ISTITUTI ECONOMICI**

- Art. 9 Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e ripartizione;
- Art. 10 Clausola di salvaguardia economica;
- Art. 11 Incarichi ad interim;
- Art. 12 Onnicomprensività del trattamento economico;
- Art. 13 Compensi professionali dei dirigenti Avvocati;
- Art. 14. Performance e retribuzione di risultato;
- Art. 15. Differenziazione della retribuzione di risultato;
- Art. 16. Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

**TITOLO III
ISTITUTI GIURIDICI**

- Art. 17 Incarichi dirigenziali;
- Art. 18 Welfare integrativo;
- Art. 19 Patrocinio legale;
- Art. 20 Orario di lavoro;
- Art. 21 Formazione;

**TITOLO IV
SERVIZI ESSENZIALI**

- Art. 22 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali.

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 di Regione Toscana, 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 dettano disposizioni difformi o in contrasto 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; inoltre ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione dell'amministrazione regionale che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del Contratto.
6. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL.

Art.2 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 su fattispecie aventi carattere di generalità.
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'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCI.
5. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso la intranet aziendale.

Art. 3 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. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali gli incontri tra le Parti (Confronto, Organismo paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti sia in presenza che in modalità telematica.
4. 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 Partecipazione, 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 Contrattazione integrativa.

5. Le Parti concordano sull'utilizzo dei Tavoli Tecnici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.

Al fine di assicurare la massima efficacia e tempestività nella discussione e nell'esame degli argomenti trattati ai Tavoli Tecnici, la loro composizione sarà commisurata al tema da trattare: saranno presenti in rappresentanza dell'Amministrazione i livelli di responsabilità coerenti con le materie oggetto di trattazione e, per quanto concerne la rappresentanza del personale appartenente alla dirigenza, parteciperanno i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e della RSA in un numero congruo, in base appunto alla complessità della materia in trattazione.

Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema di Relazioni Sindacali.

Art. 4 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 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. 5 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 5 giorni dall'informazione, lo stesso è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente.

L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.

3. 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. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL area dirigenza del 17/12/2020, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

2. L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle Parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:

- 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;

- si riunisce di norma 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, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle Parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. Le riunioni sono convocate con un preavviso di norma di almeno 5 giorni lavorativi. Alla convocazione viene, di norma, allegato il materiale oggetto dell'ordine del giorno.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL medesimo.

Art. 7 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 dalla RSA e 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 inviata da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione, tramite posta

elettronica e di norma con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

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.

3. L'Amministrazione conserva il registro degli Accordi, dei Protocolli e delle sintesi delle posizioni emerse in sede di Confronto presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali; gli stessi sono pubblicati sulla intranet aziendale al fine di facilitarne la consultazione da parte di tutti i dipendenti.

Art. 8 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.

TITOLO II

ISTITUTI ECONOMICI

9. Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e 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 considerando la possibilità di adeguamento con risorse autonome dell'Ente secondo quanto previsto al comma 2, lettera e) del suddetto art. 57.

2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato: a retribuzione di risultato è destinato un importo di norma non inferiore al 17% delle stesse.

3. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL è oggetto di negoziazione annuale fra le Parti la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. A tal fine di norma entro il mese di aprile di ciascun anno l'Amministrazione fornisce alle Parti sindacali una dettagliata informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo per l'anno in corso e alla sua consistenza, utile alla negoziazione suddetta.

10. Clausola di salvaguardia economica

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.

4. Gli oneri di cui al presente articolo trovano copertura prioritariamente con le eventuali somme destinate a retribuzione di posizione rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, con quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno, in ultima istanza le Parti ricorreranno alla ridefinizione della percentuale della retribuzione di risultato di cui all'art. 9 comma 2.

5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al primo comma, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore se il dirigente ha conseguito una valutazione negativa che non dà luogo all'attribuzione di alcuna premialità. Parimenti la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nell'ipotesi in cui l'incarico con retribuzione di posizione inferiore sia attribuito su richiesta del dirigente o in risposta alla partecipazione ad un interpellato secondo le procedure di mobilità di cui all'art. 18 comma 2, lett. c) della l.r. 1/2009.

11. Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi formalmente affidati per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione previsto nell'atto di affidamento dell'incarico, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione stabilita per la struttura oggetto dell'incarico conferito ad interim.

2. È esclusa l'attribuzione della quota di retribuzione di risultato per incarichi ad interim attribuiti alla dirigenza apicale se riferiti a strutture collocate nella stessa Direzione/Segretariato.

3. Il ricorso all'istituto dell'interim rappresenta una eccezionalità e pertanto, di norma, deve essere temporalmente limitato ad un periodo che non superi i 12 mesi, e non può essere conferito più di un interim nello stesso arco temporale. Laddove in via eccezionale debbano essere conferiti incarichi ad interim plurimi che si sovrappongono nello stesso arco temporale, la maggiorazione andrà riconosciuta per ciascun incarico ad interim formalmente attribuito ed esercitato.

4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito degli esiti delle risultanze del sistema di valutazione annuale.

5. Le modalità di attribuzione degli incarichi ad interim saranno definite a valle degli esiti dello specifico confronto su procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali ai sensi e nel rispetto di quanto previsto all'art. 44, comma 1, lettera f) del CCNL, come precisato all'art. 17, comma 4, del presente CCI.

6. La disciplina di cui al presente articolo si applica a partire dalle valutazioni della dirigenza riferite all'anno 2022, esclusivamente per incarichi formalmente attribuiti ed esercitati nel medesimo anno.

12. Onnicomprensività del trattamento economico

1. I compensi, per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti ai sensi delle norme nazionali e regionali in materia e delle vigenti disposizioni contrattuali

confluiscono, detratti gli oneri a carico della Regione ivi compresi gli oneri riflessi, nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi per gli incarichi aggiuntivi, si stabilisce un meccanismo che prevede l'applicazione di una detrazione sui compensi corrisposti annualmente, anche se riferiti a più incarichi, a titolo di retribuzione di risultato ai dirigenti di cui al comma 1, come segue:

Compensi percepiti nell'anno di riferimento	Percentuale di riduzione
Fino a 3.000 €	Nessuna detrazione
Oltre 3.000 €	30%

3. La riduzione del 30% si applica solo sulla parte dei compensi eccedenti i 3.000 euro.

4. Gli importi dei compensi vengono quantificati secondo il criterio di cassa.

5. L'erogazione dei compensi dovrà essere effettuata annualmente, contestualmente al pagamento degli stipendi della mensilità di febbraio dell'anno successivo, a cura della competente Direzione.

6. Le somme che si producono per effetto delle decurtazioni di cui sopra confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato a beneficio di tutti i dirigenti.

7. La disciplina del presente articolo non si applica ai compensi erogati ai dirigenti Avvocati ai sensi dell'art.9 del D.L. 24.06.2014 n. 90.

13. Compensi professionali dei dirigenti Avvocati

1. La determinazione dei compensi professionali dei dirigenti Avvocati è disciplinata dall'art. 9 ottavo comma del D.L. 24.06.2014 n. 90 e dalla relativa normativa regionale di attuazione contenuta nell'art. 15 della L.R. n. 86/2014. La liquidazione di tali compensi assorbe la retribuzione di risultato se l'ammontare dei medesimi è superiore alla retribuzione di risultato stessa; se inferiore è consentita la corresponsione della differenza sino all'ammontare della retribuzione di risultato spettante al dirigente Avvocato in base agli esiti della valutazione.

2. La quota parte di retribuzione di risultato riferita alla prestazione del dirigente, non erogata ai sensi del precedente comma, rimane sul Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato a beneficio di tutti i dirigenti.

Art. 14 Performance e retribuzione di risultato

1. Fino ad eventuale revisione dei criteri e degli istituti relativi alla performance ed alla connessa premialità, la retribuzione di risultato verrà erogata, di norma, con le mensilità di luglio per i dirigenti non apicali e di novembre per i dirigenti apicali, al termine del processo di valutazione ed in base ai parametri determinati in continuità con i precedenti cicli.

Art. 15 Differenziazione della retribuzione di risultato

1.1 Fattispecie, requisiti e misura della maggiorazione

Ai dirigenti non apicali che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione in essere presso l'Amministrazione, 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, con riferimento ai dirigenti non apicali valutati positivamente,

per i quali si dà luogo all'attribuzione della conseguente premialità. Il valore medio pro-capite viene ottenuto dividendo l'importo complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (al netto di quelle destinate alle figure apicali) per il numero dei possibili percettori (numero posizioni dirigenziali non apicali in dotazione organica per l'anno di riferimento).

1.2 Quota massima di dirigenti a cui spetta la maggiorazione e criteri per l'attribuzione

Le valutazioni più elevate di cui al punto precedente, devono considerarsi, poste le valutazioni dei dirigenti non apicali in ordine decrescente (in base alla fascia di merito acquisita ed al sottostante punteggio di sintesi valutativa), le prime corrispondenti al 5% del totale delle valutazioni di detti dirigenti con arrotondamento all'unità superiore se il risultato è superiore od uguale a 0,5 e all'unità inferiore se il risultato è invece inferiore a 0,5.

In caso di pari merito, vengono considerati i seguenti fattori di precedenza in ordine di priorità:

1. non avere ricevuto la maggiorazione nei due anni precedenti;
2. la migliore valutazione nei due anni precedenti (con riferimento, per gli anni 2021 e 2020, alla sola fascia di merito acquisita);
3. l'anzianità di servizio in posizione di dirigente presso la Regione Toscana;
4. l'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Per una stessa Direzione della Giunta Regionale, per il Consiglio Regionale e per ARTEA non potrà essere individuato più di un dirigente a cui destinare la maggiorazione ai sensi del presente punto; questo implica la necessità, nel caso in cui invece dall'elenco delle valutazioni ciò non si realizzi, di scorrere l'elenco fino ad individuare uno o più nominativi che soddisfi/soddisfino la condizione posta.

Da parte del Direttore competente verrà provveduto a rendere noti gli esiti di quanto precede, dandone notizia anche al Segretario Generale del Consiglio Regionale ed al Direttore di ARTEA.

1.3 Erogazione della maggiorazione

L'erogazione della maggiorazione verrà effettuata unitamente alla prima mensilità utile successiva al completamento dell'iter di cui al precedente punto 1.2 (di norma entro il mese di ottobre).

1.4 Efficacia

La disciplina di cui al presente titolo si applica a partire dalle valutazioni della dirigenza riferite all'anno 2022.

Art. 16 Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale è riconosciuto, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione nella misura percentuale dell'80% 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogata 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 caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

4. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza del presente contratto.

TITOLO III

ISTITUTI GIURIDICI

Art. 17 Incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale; allo stesso modo tutte le posizioni dirigenziali previste nelle strutture organizzative dell'Ente di norma dovranno essere destinatarie di attribuzione di incarico di responsabilità a qualsiasi titolo, anche *ad interim* di natura temporanea ed eccezionale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dall'ordinamento interno, nel rispetto di quanto previsto all'art. 48 del CCNL.

3. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

4. Per quanto attiene a procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, si rinvia agli esiti di specifico confronto ai sensi e nel rispetto di quanto previsto all'art. 44, comma 1, lettera f) del CCNL.

Art. 18 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. Entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo sarà 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. 19 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 l'Avvocato generale, 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. 20 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.

2. Per i dirigenti trovano applicazione le disposizioni sul Lavoro Agile secondo quanto previsto dalla regolamentazione in materia adottata dall'Amministrazione regionale.

Art. 21 - Formazione

1. Le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo di quelle organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

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 non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventuali finanziamenti comunitari, nazionali o regionali, come indicato all'art.51, comma 8, del CCNL 2016-2018.

3. Le linee generali della programmazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compreso il numero delle ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, sono oggetto di confronto con le OO.SS come previsto all'art. 44 del CCNL, da effettuarsi di norma prima dell'adozione del PIAO, entro il quale, nella Sezione Organizzazione e Capitale Umano, vengono annualmente declinati gli obiettivi formativi.

TITOLO IV

SERVIZI ESSENZIALI

Art. 22 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali

1. Sono individuate le seguenti posizioni/funzioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, secondo quanto disposto dalla L. 146/1990 e dalle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

2. I servizi da considerarsi essenziali per la Regione Toscana sono i seguenti:

- salute e servizi sociali assistenziali;
- protezione civile, ambiente e difesa del suolo per attività collegate a misure di prevenzione e protezione della tutela fisica dei cittadini in particolare in caso di fenomeni atmosferici avversi e/o a rischio idrogeologico e sismico;

- servizi del personale per gli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni mensili dei dipendenti;

- strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni relative.

3. In occasione di ciascuno sciopero che riguardi servizi di cui al comma precedente, i Direttori delle strutture interessate individuano i nominativi dei dirigenti che devono essere esonerati dallo sciopero comunicandoli, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle OO.SS rappresentative della dirigenza, alla Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro e ai singoli dirigenti interessati.

4. Nell'individuazione dei nominativi costituenti i contingenti di personali si applica, se e in quanto possibile, il principio di rotazione.

5. Il dirigente inserito nel contingente del personale esonerato può richiedere almeno 24 ore prima dell'indizione dello sciopero la possibilità di essere sostituito per aderire al medesimo. L'accettazione della richiesta è subordinata alla garanzia dell'effettiva possibilità della sostituzione.



Segreterie Regionali

Le Organizzazioni Sindacali Fp Cgil Toscana e UIL FPL Toscana & A.V. Centro dichiarano di sottoscrivere il CCDI 2023 – 2025 per il personale dirigente della Regione Toscana con il principale scopo di assicurare a questi ultimi uno strumento articolato ed in coerenza con il CCNL 2016 – 2018, strumento che garantisca certezze nell'applicazione degli istituti contrattuali che con il CCDI in questione si è voluto disciplinare.

Nello specifico, queste OO.SS. impegnano l'Amministrazione a dare avvio, con ogni urgenza e sollecitudine, al tavolo di confronto previsto dal co. 5 dell'art. 11 in merito alle procedure e criteri per il conferimento degli "incarichi ad interim" e, con altrettanta tempestività, ad affrontare il tema del welfare integrativo (art. 18 del CCDI) con particolare riguardo alla individuazione delle specifiche risorse finalizzate all'attuazione dell'istituto contrattuale ed al loro utilizzo.

Quanto alla determinazione in via preventiva del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Regione Toscana dell'anno 2023, la Fp Cgil e la UIL FPL Toscana & A.V. Centro, pur dando atto che la costituzione del fondo è adempimento di competenza datoriale ex art. 57 commi 2 e 3 CCNL 2016-2018, non può però che ribadire le riserve, più volte già espresse, e la ferma contestazione relativamente a tale quantificazione anche in considerazione del fatto che è avvenuta con riferimento al "valore storico" del 2016 (ex art 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017), senza tuttavia applicare correttamente l'art. 56, comma 1, del CCNL 2016-2018 in quanto il previsto adeguamento dell'1,53% non ha interessato il "monte salari anno 2015", ma solo una parte di esso.

Va ricordato, ancora una volta, che la consistenza del fondo risente ulteriormente della penalizzazione determinata dall'Amministrazione con la mancata integrazione del fondo nella misura dell'1,2% delle risorse economiche ex art. 26 - commi 1 e 2 - del CCNL 23.12.1999, (decisione incomprensibile e immotivata, sia per la presenza dei presupposti previsti dalla normativa, sia perché la mancata integrazione costituisce una ulteriore evidente disparità di trattamento con il comparto). Infine, si evidenzia che nessuna risorsa del fondo è, nella sostanza, destinata al finanziamento degli istituti della contrattazione decentrata e che, per effetto del mancato finanziamento di cui all'art. 57, c. 2 lett. e) del CCNL medesimo, a situazione invariata il finanziamento di tali istituti potrà aver luogo solo sottraendo risorse al salario variabile della dirigenza, recando conseguentemente pregiudizio al trattamento di posizione e di risultato in essere.

La Fp Cgil Toscana e la UIL FPL Toscana & A.V. Centro ribadiscono, ancora una volta, la richiesta all'Amministrazione di revocare la Decisione n. 32 del 25.06.2019, in quanto contrasta con l'art. 57, comma 3, del CCNL 2016-2018 (la cui corretta interpretazione è stata, per ultimo, precisata da A.Ra.N. con l'orientamento applicativo AFL37/2021) e contesta ulteriormente l'applicazione della metodologia della decisione medesima.

Fp Cgil Toscana
Fulvia Damiani

Uil Fpl Toscana A.V. Centro
Flavio Gambini