

Andrea Bordoni

CN = Andrea Bordoni
C = IT



IPOTESI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area della Dirigenza Funzioni Locali AMAP

**periodo
2023 - 2025**

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, riunitesi in data 12/12/2023 e le parti negoziali come di seguito composte:

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Andrea Bordoni	

Delegazione trattante di parte sindacale	Nominativi	Firma
FP CGIL	Simone Morbidoni	 SIMONE MORBIDONI 15.12.2023 09:41:37 UITC
CISL FPL	Giovanni Cavezza	
UIL FPL	Antonella Lista	 ANTONELLA LISTA 14.12.2023 11:18:47 GMT+01:00

Sottoscrivono l'ipotesi del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente dell'AMAP, parte normativa e parte economica 2023 e relativo Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023.



Firmato digitalmente da:
Cavezza Giovanni
 Firmato il 15/12/2023 14:30
 Seriale Certificato: 2984774
 Valido dal 22/11/2023 al 22/11/2026
InfoCertare: Qualified Electronic Signature CA

INDICE

PREMESSA - RELAZIONI SINDACALI - Obiettivi e Strumenti

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II - ISTITUTI ECONOMICI

Art. 4 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Ripartizione

Art. 5 – Definizione fasce retributive ai fini della retribuzione di posizione

Art. 6 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

Art. 7 - Sostituzione del dirigente - incarichi ad interim

Art. 8 – Disciplina erogazione buono pasto

Art. 9- Welfare integrativo

PREMESSA - RELAZIONI SINDACALI

OBIETTIVI E STRUMENTI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

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) 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) contrattazione integrativa.

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, elementi conoscitivi, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, 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 atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, 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 di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro

può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Si rimanda agli artt. agli artt. 44 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 per le materie oggetto di confronto.

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 Funzioni Locali del 17 dicembre 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 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 almeno 7 giorni di calendario. Alla convocazione viene, di norma, allegato il materiale oggetto dell'ordine del giorno. Le riunioni si svolgono in presenza con la possibilità, in caso di impedimento e su richiesta di una delle parti, di collegarsi da remoto.

Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 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 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.

2. Le riunioni sono convocate con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario. Alla convocazione viene, di norma, allegato il materiale oggetto dell'ordine del giorno. Le riunioni si svolgono in presenza con la possibilità, in caso di impedimento e su richiesta di una delle parti, di collegarsi da remoto.



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 I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Amap, compreso il personale in comando, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e al personale con qualifica dirigenziale comandato, distaccato o assunto a tempo determinato

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1^o gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, fatta eccezione per le casistiche sotto riportate:
 - a) la definizione del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato è negoziata con cadenza annuale;
 - b) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - c) per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte gli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.
3. I criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato vengono definiti dal presente contratto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL Area delle funzioni Locali del 17 dicembre 2020. Le parti concordano una diversa percentuale di riparto, con incremento della quota destinata al risultato destinando a tale finalità ogni maggiore risorsa che può essere destinata al fondo sulla base di disposizioni di legge o di contratti collettivi nazionali, sopravvenute.



Art. 3 - 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.

TITOLO II ISTITUTI ECONOMICI

Art. 4 - 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 come da allegato A, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.
2. 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 20 % 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.
3. Il valore percentuale è soggetto a variazione annuale nell'ambito della sessione di contrattazione in ragione di specifiche esigenze organizzative dell'Amap derivanti dalle politiche di programmazione, o da esigenze funzionali e gestionali discendenti da disposizioni adottate con specifiche deliberazioni o con altri provvedimenti amministrativi.
4. Essendo l'importo del fondo determinato in via presuntiva sulla presenza per l'intera annualità di 1 dirigente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato non utilizzate integralmente, saranno considerate economia di bilancio e non potranno essere riportate nell'anno successivo.



5. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici della retribuzione di risultato.

6. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'AMAP, per l'anno 2023 è destinato in misura pari a € 32.100,00 a retribuzione di posizione; la parte restante è destinata alla retribuzione di risultato, compresa la quota per gli incarichi ad interim, per un importo pari ad € 24.359,61.

Art. 5 – Definizione fasce retributive ai fini della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è connessa all'applicazione dei criteri di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 1522 del 6 dicembre 2021. Non avendo, infatti, l'Agenzia "Marche Agricoltura Pesca" ancora definito i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, vengono applicati quelli stabiliti dalla Giunta regionale Marche con la delibera sopra citata e all'esito del confronto sindacale tenuto in data 29 novembre 2021, ai sensi dell'articolo 44, comma 1, lettera a) del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2021.

2. I valori della retribuzione di posizione così come definiti secondo i criteri stabiliti con DGR 1522/2021 e secondo quanto definito nel CCDI 2021-2023 della Giunta regionale, sono i seguenti:

Fascia retributiva	Valore economico	Tipologia struttura
Dipartimento	Euro 70.000,00	Struttura complessa
Direzione	Euro 60.000,00	Struttura complessa
Set1	Euro 45.500,00	Struttura semplice
Set2	Euro 39.300,00	Struttura semplice
Set3	Euro 32.100,00	Struttura semplice
Set4	Euro 27.000,00	Struttura semplice

4. Gli importi riportati al comma 2 potranno subire incrementi legati alla nuova contrattazione nazionale per l'area dirigenziale di riferimento.

Art. 6 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance individuale vigente, 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 dicembre 2020, così come disciplinato dai successivi commi da 5 a 7.
2. Nelle more dell'approvazione di un proprio sistema di misurazione e valutazione delle performance AMAP, trova applicazione, per quanto compatibile, il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del personale della Regione Marche,

approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 861 dell'11 luglio 2022, tranne che per la valutazione dei dirigenti propri AMAP i quali sono valutati, su proposta del Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 7 - Sostituzione del dirigente - incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati affidati, è attribuito a decorrere dall'anno 2023, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e, con riferimento alle sole strutture AMAP, un importo di valore pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale dell'incarico svolto ad interim.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale secondo il sistema di valutazione vigente e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.
3. In caso di valutazione negativa non si procede all'erogazione dell'emolumento di cui al presente articolo.

Art. 8 – Disciplina erogazione buono pasto

1. La prestazione di lavoro del dirigente è improntata a criteri di massima flessibilità ai sensi dell'articolo 13 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, per essere la stessa finalizzata a garantire l'assolvimento delle esigenze dell'organizzazione, l'espletamento dell'incarico svolto nonché l'assolvimento delle esigenze connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane assegnate e coordinate.
2. Le Parti si danno reciproco atto che tuttavia, ai fini dell'erogazione del buono pasto, è necessario disciplinare l'orario di lavoro giornaliero da rendere, analogamente a quanto definito per il personale non dirigenziale.
3. L'importo e la regolamentazione fiscale e contributiva del buono pasto sono determinati sulla base delle disposizioni di legge vigenti in materia. Al fine del riconoscimento del buono pasto è necessario che la prestazione lavorativa del dirigente inizi la mattina entro le ore 12,00 e prosegua nel pomeriggio fino alla fine dell'orario di lavoro c.d. "rigido": ore 16,15.

Art. 9 - Welfare integrativo

1. Le parti convengono che, in presenza di specifici finanziamenti previsti nel bilancio dell'Ente destinati a piani di welfare integrativo, definiranno nell'ambito di un successivo accordo, congiuntamente per il personale dirigente e per il personale del Comparto, le misure del welfare integrativo da proporre ai dipendenti, individuando per ciascuna misura gli specifici servizi di cui si compone e il relativo importo di finanziamento, e prevedendo inoltre la possibilità di attuare misure compensative tra un servizio ed un altro in presenza di eventuali economie.

2. I piani, le polizze e i servizi che verranno attivati potranno comunque prevedere forme di integrazione dei premi o delle quote che consentono l'integrazione di ulteriori servizi con oneri a carico del singolo dipendente.



Andrea Bordoni

CN = Andrea Bordoni
C = IT

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE DIRIGENZA AMAP

(art. 57, comma 3, CCNL 2016/2018)

DESCRIZIONE	IMPORTO
Totale fondo risorse decentrate	€ 56.459,61
Retribuzione di posizione Art. 5 CCDI 2023-2025	€ 32.100
Retribuzione di risultato Art. 6 CCDI 2023-2025	€ 24.359,61

Delegazione trattante di parte pubblica	
Presidente	Andrea Bordoni

Delegazione trattante di parte pubblica	
FP CGIL	Simone M  SIMONE MORBIDONI 15.12.2023 09:40:11 UTC
CISL FP	Giovanni Cavezza
UIL FPL	Lista Antonella  ANTONELLA LISTA 14.12.2023 11:17:23 GMT+01:00



Firmato digitalmente da:
Cavezza Giovanni
Firmato il 15/12/2023 14:28
Seriale Certificato: 2984774
Valido dal 22/11/2023 al 22/11/2026
InfoCertem Qualifier Electronic Signature CA

