



*Istituto Autonomo per le Case Popolari
della Provincia di Caltanissetta*



Regione Siciliana

**Accordo definitivo Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica
dirigenziale dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta
relativo all'anno 2024-2026.**

Il giorno 03/12/2024, presso la sede dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari della provincia di Caltanissetta, in via Luigi Rizzo 14/a, a Caltanissetta,

Richiamato il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'Area della Dirigenza Funzioni locali 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024, che disciplina, con significative innovazioni normative, le nuove modalità di utilizzo delle risorse decentrate, per cui occorre procedere all'aggiornamento degli istituti normativi ed economici decentrati di questo IACP di Caltanissetta per il triennio 2024-2026;

Richiamato il previgente Accordo decentrato integrativo per l'area dirigenziale dello IACP di Caltanissetta, parte normativa ed economica, 2021-2023 sottoscritto il 02/12/2021;

Richiamato l'Accordo di contrattazione decentrata integrativa per l'area dirigenziale dello IACP di Caltanissetta, parte economica 2023, definitivamente sottoscritto il 29/12/2023;

Presa visione della quantificazione del fondo per l'anno 2024 come costituito dall'Amministrazione, con Determinazione DG n. 195 del 08/11/2024;

Atteso che a seguito della su detta costituzione del fondo per l'anno 2024 occorre procedere alla destinazione delle risorse disponibili mediante apposito Accordo di concertazione decentrata integrativa per l'area dirigenziale dello IACP di Caltanissetta, parte economica 2024;

Preso Atto

CHE dal punto di vista delle relazioni sindacali, la costituzione del fondo delle risorse decentrate e la ripartizione di esse fra gli istituti del salario accessorio trovano disciplina nel Titolo II, Capo I, del CCNL 2019-2021 del 16/07/2024.

CHE ai sensi dell'art. 35, comma 4, del citato CCNL questo Ente, avendo più di 3 dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 8;

CHE in particolare dalle citate norme si può dedurre che solo la destinazione e la ripartizione delle risorse esistenti sul fondo è oggetto di contrattazione fra l'amministrazione e le OO.SS. territoriali, mentre la quantificazione delle risorse e la conseguente costituzione del fondo, sono assunte autonomamente ed unilateralmente dall'amministrazione;

CHE il principio per cui la costituzione e la quantificazione del fondo risorse decentrate è atto unilaterale dell'amministrazione è stato indirettamente confermato anche dall'articolo 40 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'articolo 54 del D.lgs. 27 ottobre n. 150.

CHE a tal proposito, per evitare il sorgere di insanabili conflitti con la parte sindacale nella successiva fase di ripartizione delle risorse, l'ARAN raccomanda di attivare apposite procedure informative atte a coinvolgere le OO.SS. fin dal momento della costituzione del fondo, fermo restando il principio che in ogni caso l'amministrazione, in questa fase, può procedere unilateralmente;

CHE con Deliberazione commissariale n. 51 del 13/11/2024 ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 16/07/2024, è stata individuata e costituita la Delegazione trattante di parte pubblica di questo IACP di Caltanissetta nella figura del Direttore Generale - Arch. A. Mameli (con funzioni di Presidente);

CHE ai sensi dell'art. 8 del CCNL, con nota prot. n. 11338 del 21/11/2024 è stata avviata la procedura di informazione e contrattazione con le OO.SS. territoriali relativamente al contratto collettivo integrativo di durata triennale (parte normativa) e alla ripartizione annuale delle risorse decentrate del Fondo 2024 (parte economica);

CHE in data 27/11/2024, alle ore 12,40, si sono riuniti presso la sede di questo Istituto i componenti la Delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti provinciali delle OO.SS. di categoria, sottoscrivendo dell'ipotesi di Contratto decentrato integrativo per il triennio 2024-2026 (parte normativa) e sull'utilizzo del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato parte economica 2024;

CHE ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, la suddetta ipotesi di Accordo di

Contrattazione decentrata integrativa sottoscritta dalle parti, unitamente alla quantificazione del fondo per l'anno 2024 come costituito dall'Amministrazione con Determinazione DG n. 195 del 08/11/2024, è stata sottoposta all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci, corredata da apposita relazione tecnico – finanziaria, il quale con Verbale n. 13 del 03/12/2024 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;

CHE con Deliberazione commissariale n. 61 del 03/12/2024 l'Organo di vertice dell'Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Accordo di Contrattazione Decentrata integrativa 2024-2026 (parte normativa) e annuale 2024 (parte economica) Area della Dirigenza, sottoscritta dalla delegazione trattante in data 27/11/2024, debitamente certificata dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 13 del 03/12/2024 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001;

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

nella persona del Direttore Generale: arch. Antonino Mameli e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sottoscrivono definitivamente quanto segue:

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza	4
Art. 1 - Campo di applicazione. (Art. 1 del CCNL 16/07/2024)	4
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 3 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 4 - Informazione	6
Art. 5 - Confronto	6
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	7
Art. 7 - Clausole di raffreddamento	9
Capo II - Diritti sindacali	9
Art. 8 - Contributi sindacali	9
Art. 9 - Diritto di assemblea	9
Art. 9-bis - Interpretazione autentica delle clausole controverse	10
TITOLO III - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI	10
Art. 10 - Orario di lavoro	10
Art. 11 - Lavoro agile	10
Art. 12 - Accordo individuale	11
Art. 13 - Assenze retribuite	12
Art. 13-bis - Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio	12
Art. 14 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	12
Art. 15 - Congedi dei genitori	13
Art. 16 - Congedi per le donne vittime di violenza	14
Art. 17 - Aspettative per motivi personali o di famiglia	14
Art. 18 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge	14
Art. 19 - Ferie e festività	15
Art. 20 - Attività di affiancamento	16
TITOLO III - DISPOSIZIONI ECONOMICHE	17
Capo I - Criteri di costituzione e riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	17

Art. 21 - Criteri di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	17
Art. 21-bis - 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.	18
Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,.....	19
Art. 23 - Incarichi <i>ad interim</i>	20
Art. 24 - Incarichi aggiuntivi e variabilità della retribuzione di risultato.	20
Art. 25 - Ominicomprensività del trattamento economico	20
Art. 25-bis - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.....	21
Capo II – Altri Istituti a contenuto normativo ed economico	22
Art. 26 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.	22
Art. 27 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero	22
Art. 28 – Patrocinio legale	22
Art. 29 – Coperture assicurative	23
Art. 30 – Incarichi dirigenziali	24
Art. 31 - Personale utilizzato in convenzione.....	25
Art. 32 - Clausole finali.	25
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....	25



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione. (Art. 1 del CCNL 16/07/2024)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, se richiamato nei rispettivi contratti individuali di lavoro, dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267 del 2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. (Artt. 2 e 8 del CCNL 16/07/2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che detti norme incompatibili con il presente contratto, 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 l'eventuale definizione di un diverso criterio 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;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
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.
6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio 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. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dalla Costituzione del Fondo per le risorse decentrate. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

7. La disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato decorre dal 1° gennaio 2024.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti.

(Art. 3 del CCNL 16/07/2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, ai segretari o ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia 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. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - e) si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'amministrazione, 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; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.
7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono

successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 4 – Informazione.

(Art. 4 del CCNL 16/07/2024)

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 16/07/2024 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al su citato comma 2, 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 gli artt. 34 e 35 del CCNL 16/07/2024 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.
5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/07/2024 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Art. 5 - Confronto.

(Artt. 5 e 34 del CCNL 16/07/2024)

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 16/07/2024, 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 al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e 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, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Ai sensi dell'art. 34 del CCNL 16/07/2024, sono oggetto di confronto:
 - a. i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, tenuto conto della specificità della funzione svolta dal dirigente dell'Area Finanziaria-Amministrativa con una pesatura adeguata alla complessità dell'Ente e

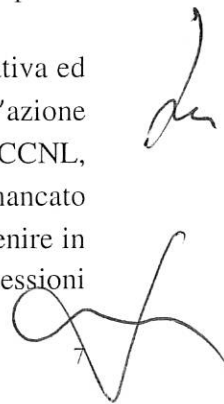
dell'incarico di Ragioniere generale svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dall'Avvocatura interna;

- b. i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d. le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e. le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f. le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- g. le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4, del CCNL 16/07/2024.

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa.

(Artt. 7, 8, 35 del CCNL 16/07/2024)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge ad un unico livello presso l'amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata alla lettera a) del presente comma, e la delegazione di parte datoriale, come individuata alla lettera b) del presente comma:
 - a. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL ed i loro rappresentanti Aziendali;
 - b. Il componente della delegazione di parte datoriale è individuato nel Dirigente generale designato dall'organo politico di vertice dell'Ente.
 - c. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui alla lettera a) non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
2. Tempi e procedure:
 - a. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo comma 3 (art. 35 del CCNL). Le materie di cui al successivo comma 3, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.
 - b. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui al comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito la propria delegazione di parte datoriale.
 - c. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione integrativa ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni



negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

- d. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione tecnica-finanziaria, è inviata a tale organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- e. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
- f. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

3. Ai sensi dell'art. 35 del CCNL 16/07/2024, sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a. la definizione di un diverso criterio 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;
- b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- c. la definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2, del CCNL 16/07/2024 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);
- d. i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 16/07/2024;
- e. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f. l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g. i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h. i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.;

- j. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. Qualora nell'Ente siano presenti meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 3 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5.

Art. 7 - Clausole di raffreddamento.

(Art. 9 del CCNL 16/07/2024)

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.

Capo II - Diritti sindacali

Art. 8 - Contributi sindacali.

1. I dirigenti dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione o con i soggetti di cui al comma 2.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 9 - Diritto di assemblea.

(Art. 10 del CCNL 16/07/2024)

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
3. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile secondo la disciplina di cui al Titolo III, Capo I del CCNL 16/07/2024.

Art. 9-bis - 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 III - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 10 - Orario di lavoro.

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

1. Il Dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio in modo flessibile e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 11 – Lavoro agile.

(Art. 11 del CCNL 16/07/2024)

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata dall'Amministrazione, in accordo tra le parti, con proprio Regolamento adottato con Deliberazione n. 42 del 12/09/2024 ai sensi dell'art. 11 del CCNL 16/07/2024, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dirigente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo e al Regolamento di Organizzazione del Lavoro agile adottato con Deliberazione n. 42 del 12/09/2024.
5. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
6. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 12 – Accordo individuale

(Art. 12 del CCNL 16/07/2024)

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;
 - c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge n. 81/2017;
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. La fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero. Limitatamente ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, di cui all'art. 96, comma 3, del CCNL 17.12.2020, tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro dovuto;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e

sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 13 - Assenze retribuite

(Art. 14 del CCNL 16/07/2024)

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
 1. partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
 2. lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
 3. particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

Art. 13-bis - Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio

(Art. 15 del CCNL 16/07/2024)

1. Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, ai sensi dell'art. 20, comma 1 (Assenze per malattia) del CCNL del 17.12.2020, l'amministrazione provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del medesimo periodo di comporto, a darne comunicazione al singolo dirigente, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 2, dello stesso art. 20, deve farne formale richiesta.
2. Analoga comunicazione deve essere resa dall'Amministrazione almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto di cui all'art. 22, comma 1 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 17.12.2020.

Art. 14 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

(Art. 16 del CCNL 16/07/2024)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo nazionale.
7. La presente disciplina ricomprende anche i casi di trapianti di organi e/o tessuti.

Art. 15 - Congedi dei genitori

(Art. 17 del CCNL 16/07/2024)

1. Al personale destinatario del presente CCDI, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis e 28, del d. lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati e la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del d. lgs. n. 151/2001.

Art. 16 - Congedi per le donne vittime di violenza
(Art. 18 del CCNL 16/07/2024)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, di cui all'art. 25 nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. 17 - Aspettative per motivi personali o di famiglia
(Art. 25 del CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali e di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di sei mesi in un biennio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporta.
3. Ai fini del calcolo del biennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Dopo la fruizione di un periodo di aspettativa, di cui al comma 1, il godimento di periodi di ferie è consentita solo dopo il decorso di un periodo di servizio attivo di 30 giorni.
5. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base, di questa da altre previsioni contrattuali.

Art. 18 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge
(Art. 27 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti, ove ne ricorrano le condizioni, hanno diritto ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.
2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'8 della legge n. 219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della legge n. 52/2001 nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera b.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, i dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 4 comunicano i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
7. I dirigenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.
8. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 25 se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 19 – Ferie e festività

(Art. 19 del CCNL 16/07/2024)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.
3. Per il dirigente assunto per la prima volta, con articolazione oraria su cinque giorni, la durata delle ferie è di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dal comma 2. Dopo tre anni di servizio, anche presso altre pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato e/o in qualifiche non dirigenziali, spettano i giorni di ferie stabiliti nel comma 2.

4. Sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/1977.
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
6. Il dirigente che ha usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 13 del presente CCDI conserva il diritto alle ferie.
7. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il personale presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una festività nazionale.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'Amministrazione. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale.
9. Al dirigente, nel rispetto della programmazione adottata e ferma restando, comunque, la verifica della conciliabilità con le esigenze di servizio, è consentita la possibilità di fruire di almeno 15 giorni di ferie consecutivi nel periodo 1° giugno – 30 settembre.
10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL del 17.12.2020.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il personale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie nonché al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura dell'interessato informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 14, comma 1, lett. b) del CCNL 16/07/2024.
14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 20, comma 2 del CCNL del 17.12.2020, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 12.

1. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1 dell'art. 20 del CCNL 16/07/2024, finalizzato a realizzare un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, competenze e delle esperienze maturate nel tempo da parte della dirigenza già in servizio verso il personale dirigente neoassunto, l'IACP di Caltanissetta prevede idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse. A tal fine l'Amministrazione si impegna a predisporre un elenco, periodicamente aggiornato, di personale dirigenziale in servizio che abbia maturato almeno 15 anni di anzianità nell'area della dirigenza e prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento a beneficio dei nuovi assunti.
2. Ai soli fini del presente articolo, si considera neoassunto il dirigente o il dirigente amministrativo, tecnico e professionale fino alla maturazione di 2 anni di servizio.
3. Il ruolo del mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al personale dirigenziale neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione di appartenenza.

TITOLO III - DISPOSIZIONI ECONOMICHE

Capo I - Criteri di costituzione e riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 21 - Criteri di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
(Art. 57, comma 2, del CCNL 17/12/2020 – art. 39 del CCNL 16/07/2024)

1. Ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 17/12/2020 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 del medesimo articolo, è costituito con le seguenti risorse:
 - a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/200, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
 - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 17/12/2020, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 43 del CCNL 16/07/2024;
 - e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili;
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno,

non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 21-bis - 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.

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020 – art. 37 del CCNL 16/07/2024)

1. Le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione di Aree, Uffici e Servizi, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali come segue:

a. Parte fissa del Fondo destinata alla Retribuzione di posizione:

La graduazione della retribuzione di posizione, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'Ente, è effettuata in conformità agli strumenti di valutazione delle responsabilità e delle performance, definiti dagli atti di organizzazione e programmazione dell'Ente. È erogata mensilmente per dodici mensilità ai dirigenti in servizio, compresa la Direzione generale.

b. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente di ruolo incaricato della Direzione di Area: è pari al 95% della indennità teorica massima prevista dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020, come rideterminata dall'art. 37, comma 6, del CCNL 16/07/2024: $(46.292,37 \times 0,95 = 43.977,75$ per n. 2 dirigenti in servizio)

c. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente incaricato della Direzione generale: è pari all'indennità teorica massima prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente. $(46.292,37$ valore max della retribuzione di posizione (art. 37, comma 6, CCNL del 16/07/2024).

Posizione dirigenziale	Valore economico	
Direzione di Area	€ 43.977,75	95% Retribuzione torica massima
Direzione generale	€ 46.292,37	100% Retribuzione torica massima

2. Le parti, preso atto della Costituzione del fondo per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato approvata con Determinazione dirigenziale n. 195 del 08/11/2024, ai sensi della disciplina contenuta nell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e degli incrementi disposti dall'art. 39, comma 1, del CCNL 16/07/2024, come di seguito evidenziato:

- Le risorse stabili dell'anno 2024 soggette a vincolo ex art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, sono state stanziare entro il limite dell'importo complessivo di €. 214.604,00 (art. 57 comma 2 lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020 - Unico importo consolidato al 31/12/2020 certificato).
- Le risorse stabili derivanti dagli incrementi contrattuali (Art. 56 CCNL 17/12/2020 e art. 39 CCNL 16/07/2024) escluse dal vincolo ex art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 ammontano a complessivi € 34.820,00;
- Le risorse variabili ammontano a complessivi €. 36.559,00, di cui:
 €. 3.261,00 economie anno precedente,
 €. 2.298,00 incremento risorse variabili destinate alla retribuzione di risultato (art 39 comma 3 C.C.N.L. 16/07/2024 - (0,22% monte salari dirigenza anno 2018 pari a € 348.197,00) a decorrere dal 01/01/2022,
 €. 31.000,00 per liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 37 CCNL 98-01 non soggette a contrattazione).
- La disponibilità complessiva delle risorse per la contrattazione decentrata delle destinazioni è stata quantificata in €. 254.983,00;

convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa,

destinate al personale con qualifica dirigenziale dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta indicata nella tabella che segue:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	134.248,00	53%
Retribuzione di risultato	115.000,00	45%
Risorse da destinare a budget di risultato (Economie anno in corso)	5.735,00	2%
Totale	254.983,00	100%

- Le risorse del Fondo destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate ad incrementare il budget di risultato di cui all'articolo 21, comma 2, del presente contratto. Qualora l'integrale destinazione delle eventuali risorse eccedenti non sia oggettivamente possibile, gli importi eccedenti (economie) sono destinati ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
- 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 delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

- Ai Dirigenti di Servizio, per effetto della assegnazione di competenze complesse alle strutture, sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad un importo massimo pari al 40% della retribuzione complessiva del dirigente* considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.

** (Per retribuzione complessiva si fa riferimento alla retribuzione fissa tabellare prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente e alla retribuzione di posizione di cui al precedente art. 21-bis), al netto della eventuale RIA e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.)*

- La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale, in base ai criteri definiti dagli strumenti di valutazione della performance vigenti, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema:

Livelli di performance	Punteggio assegnato (previsto dal vigente sistema di valutazione della performance)	Importo del premio (espresso in percentuale dell'importo teorico massimo previsto)
livello 1	inferiore a 60 punti	0%
livello 2	da 60 a 69 punti	70%
livello 3	da 70 a 75 punti	75%
livello 4	da 76 a 80 punti	80%
livello 5	da 81 a 85 punti	85%
livello 6	da 86 a 90 punti	90%
livello 7	da 91 a 100 punti	100%

- Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.
- In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima dell'90% della retribuzione di posizione massima.

5. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato di cui al comma 1 sarà effettuata a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione sulla performance.
6. Ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL del 17 dicembre 2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento sono considerate economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente.
7. Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL del 16/07/2024, le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del medesimo articolo (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) non si applicano a questo Ente, atteso che il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

Art. 23 - Incarichi *ad interim*.

(Artt. 40 del CCNL 16/07/2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 22, comma 2, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.
3. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.
4. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Art. 24 – Incarichi aggiuntivi e variabilità della retribuzione di risultato.

(Art. 35, C. 1, lett. c del CCNL 16/07/2024)

1. Ai Dirigenti cui è affidato l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPTC), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO), è attribuita la retribuzione di risultato con importo più elevato teorico massimo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato previste dal precedente art. 22, comma 2 (livello 7), del presente Contratto decentrato.
2. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.
3. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 1 avverrà a consuntivo nei termini previsti dal precedente art. 22, comma 5.
4. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di nomina, assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

Art. 25 – Ominicomprensività del trattamento economico

(Art. 43 del CCNL 16/07/2024)

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) (Contrattazione integrativa: materie), con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Art. 25-bis - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

(Art. 27 del CCNL del 16/07/2024 e Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

1. L'Amministrazione, con il presente articolo, disciplina i criteri di corresponsione dei compensi professionali al dirigente Avvocato, con le modalità stabilite dal vigente regolamento adottato dall'Ente e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014.
2. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, al Dirigente Avvocato dell'Ente sono erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, secondo la specifica disciplina di settore.
3. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.
4. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura dell'Ente che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa annuale. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli posti a carico della controparte, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.
5. Con riferimento alla modifica della disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo, si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.
6. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in

relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre € 40.000,00	Decurtazione pari ad € 3.500,00 della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra € 25.000,01 e fino a 39.999,99	Decurtazione di € 2.000,00 della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori a € 25.000,00	Nessuna decurtazione della retribuzione di risultato.

Capo II – Altri Istituti a contenuto normativo ed economico

Art. 26 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 44 del CCNL 16/07/2024)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% 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. L'onere dell'elemento retributivo di garanzia di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
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 a decorrere dalla data di decorrenza del CCNL 16/07/2024.

Art. 27 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

(Art. 35, comma 1, lett. f), del CCNL 16/07/2024)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:
 - a) Dirigenti delle strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):
per il periodo: dal 16 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 7). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare.

Art. 28 – Patrocinio legale

(Art. 24 del CCNL 16/07/2024)

1. L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi

oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai successivi commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.

3. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. L'Amministrazione può concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.
4. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
5. L'amministrazione dovrà esigere dal dirigente eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

Art. 29 – Coperture assicurative

(Art. 25 del CCNL 16/07/2024)

1. L'Amministrazione stipula apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative. Le polizze sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
2. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà o in noleggio dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui al comma 1, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. L'Amministrazione garantisce, con oneri a proprio carico, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i destinatari del presente CCDI, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi del precedente art. 28 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze

derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave

4. Ai fini della scelta della società di assicurazione è facoltà dell'amministrazione indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL, prevedendo, in ogni caso, la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
5. Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo sono assicurate ai dirigenti anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Art. 30 – Incarichi dirigenziali
(artt. 48-49 CCNL 17.12.2020)

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. e, del CCNL del 16/07/2024 sono oggetto di confronto le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.
2. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
3. Ai sensi dell'art. 19, commi 5, 5bis e 6 del D.lgs 165/2001 e s.m.i. e con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi, gli incarichi dirigenziali sono affidati in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente. Tali incarichi non possono essere di durata inferiore a tre anni, fatta salva la possibilità di disporre, per motivate e specifiche esigenze, una durata differente e sono automaticamente rinnovati, salvo diversa determinazione prima della scadenza dell'incarico stesso.
4. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
5. In assenza di personale interno con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, gli incarichi di cui al comma 2, possono essere affidati con contratto di diritto privato di durata non inferiore a tre anni, fatta salva la possibilità di disporre, per motivate e specifiche esigenze, una durata differente, e non superiore a cinque, prioritariamente a Funzionari di cat. D in servizio presso l'Ente, purché in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale previsti dal D.lgs 165/2001 e s.m.i. e di comprovate attitudini e capacità professionali, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali presso la stessa o altre amministrazioni pubbliche, tenuto conto dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione maturate presso la stessa o altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.
6. Costituisce giusta causa di recesso anticipato, fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. 165/2001, la responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate dall'ente. Prima di formalizzare il recesso, l'ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove

lo ritenga necessario, l'ente, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, come autonomamente disciplinata dall'Ente.

Art. 31 - Personale utilizzato in convenzione

(Art. 36 del CCNL 16/07/2024)

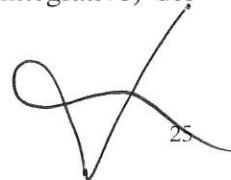
1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, questo Ente può utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica il CCNL del comparto Funzioni locali per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.
2. La convenzione di cui al comma 1 può stabilire che il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione, con le modalità che dovranno essere stabilite nella medesima convenzione.
3. L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita.
4. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37, comma 6, del CCNL 16/07/2024, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.
5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.

Art. 32 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro nel tempo vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti convengono che per quanto attiene il disposto dall'articolo 26 (welfare integrativo) del CCNL 16/07/2024 si provvederà a convocare apposito separato tavolo contrattuale.



25

Sottoscrizione definitiva Contratto decentrato integrativo 2024-2026 (parte normativa) e annuale 2024 (parte economica)

Il giorno 03 del mese di dicembre dell'anno 2024 presso la Sede dello IACP di Caltanissetta

DATO ATTO

CHE ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16/07/2024 con nota prot. n. 11338 del 21/11/2024 è stata avviata la procedura di informazione e contrattazione con le OO.SS. territoriali relativamente al Contratto decentrato integrativo della dirigenza dell'IACP di Caltanissetta, parte normativa 2024-2026, e alla ripartizione annuale delle risorse decentrate del Fondo 2024 destinate a finanziare la retribuzione di posizione e risultato;

CHE in data 27/11/2024, alle ore 12,40, si sono riuniti presso la sede di questo Istituto i componenti la Delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti provinciali delle OO.SS. di categoria, sottoscrivendo l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo per il triennio 2024-2026 e sull'utilizzo del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato parte economica 2024;

CHE ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, il presente Accordo è stato sottoposto all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci revisori per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs. 165/2001, il quale con Verbale n. 13 del 03/12/2024 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;

CHE con Deliberazione commissariale n. 61 del 03/12/2024 l'Organo di vertice dell'Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Accordo di Contrattazione Decentrata integrativa 2024-2026 (parte normativa) e annuale 2024 (parte economica) Area della Dirigenza, sottoscritta dalla delegazione trattante in data 27/11/2024, debitamente certificata dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 13 del 03/12/2024 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001;

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

nella persona del Direttore Generale: arch. Antonino Mameli

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

nelle persone dei rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CGIL FP: G. La Rocca (presente)

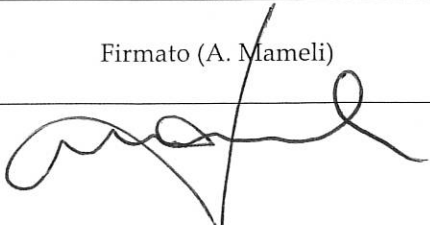
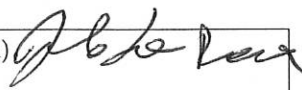
CISL FP: assente

UIL FP: assente

Sottoscrivono definitivamente le materie specificate nel presente Contratto decentrato integrativo.

Caltanissetta, lì 03/12/2024

Letto, confermato sottoscritto.

Il Presidente della delegazione pubblica arch. A. Mameli	La delegazione sindacale Organizzazioni Sindacali firmatarie CCNL
Firmato (A. Mameli) 	CGIL FP (F.to G. La Rocca)  CISL FP (assente) UIL FP (assente)