



Provincia di Benevento



PROVINCIA DI BENEVENTO

VERBALE ACCORDO DEFINITIVO

CCI DIRIGENZA 2025 – PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA ***Secondo i criteri stabili dal CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 2019/21***

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

Il giorno **30 (trenta)** del mese di dicembre dell'anno **2025**, alle ore 11,30 presso la sede della Provincia di Benevento – Uffici via Calandra, a seguito di autoconvocazione durante l'incontro del 29.12.2025 ci cui alla nota prot. n. 31924, ha avuto luogo l'incontro per la firma del CCI dirigenza parte giuridica 2025/2027 ed economica annualità 2025.

a) Delegazione di parte pubblica:

- ❖ Presidente: Segretario Generale: f.to **Dott.ssa Maria Antonietta IACOBELLIS**
- ❖ Componente: Dirigente Settore 5: f.to **ing. Angelo Carmine Giordano**
- ❖ Componente: Dirigente Settore 6 Assetto del Territorio: **avv. Nicola BOCCALONE – ASSENTE**

b) Rappresentanti Organizzazioni Sindacali:

- ❖ **FP CGIL:** sig. assente
- ❖ **CISL FP:** sig. assente
- ❖ **UIL FPL:** sig. assente
- ❖ **FEDIRETS/DIRETS:** f.to **dott. Maria Cristina RUGGIERO** (in collegamento da remoto tramite piattaforma WhatsApp);
- ❖ **RSA FEDIRETS/DIRETS:** f.to arch. **Giancarlo Corsano.**



Provincia di Benevento

VISTI i C.C.N.L. per il comparto Regioni-Autonomie locali nel tempo vigenti in materia di relazioni sindacali;

VISTE le Deliberazioni del Consiglio Provinciale:

- n. 21 del 14.04.2025: “DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2025-2027. APPROVAZIONE DEFINITIVA.
- n. 22 del 14.04.2025: “Schema di Bilancio di Previsione per il Triennio 2025-2027 e relativi allegati ai sensi dell’art. 174 del D. Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 11 e 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011. APPROVAZIONE DEFINITIVA.”

Viste le Deliberazioni Presidenziali:

- n. 203 del 10.07.2025 con la quale è stata approvata una revisione della macrostruttura organizzativa dell’Ente, che individua e definisce la struttura fondamentale dell’Ente nell’organigramma e funzionigramma, dalla quale risulta che i Servizi Legali rientrano nelle competenze del Settore 1 Servizi di Staff e Supporto, alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
- n. 167 del 16.06.2025 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 (art. 169 D.Lgs 267/2000);
- n. 174 del 16.04.2024 di approvazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027, come modificata con DP n. 245 del 09.09.2025;

Richiamato, preliminarmente, il principio consolidato in materia, in base al quale la costituzione delle risorse non può formare oggetto di contrattazione integrativa, essendo riservata alla determinazione unilaterale dell’amministrazione, la quale provvede sulla base di proprie ed esclusive valutazioni, in relazione ai propri programmi di miglioramento dei servizi, nei limiti delle capacità di bilancio e soprattutto nel rispetto delle disposizioni di legge;

Richiamato il comma 7 dell’articolo 8 del CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali stipulato in data 16.07.2024 triennio 2019-2021 per cui *“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 decreto legislativo n. 165 del 2001. A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, e’ inviata a tale organo entro dieci 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 competente dell’amministrazione puo’ autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”*;

Considerato che:

- i contenuti dei previgenti C.C.N.L. della dirigenza del comparto Autonomie locali, ed in particolare degli artt. 26, 27 e 28 del contratto del 23/12/99, concernenti la struttura della retribuzione accessoria dei dirigenti, le relative modalità di finanziamento, e la costituzione dell’apposito fondo destinato alla corresponsione delle indennità di posizione e di risultato;
- i contenuti del CCNL del personale dell’Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, definitivamente sottoscritto in data 17/12/2020, che all’art. 62 espressamente



Provincia di Benevento

conferma la validità del comma 1 e 5 dell'art. 27 del citato C.C.N.L. 23/12/1999;

- l'art. 27, 1° comma, del CCNL del 1999 dell'area della dirigenza prevede che “*gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne*”, e che tale retribuzione è definita per ciascuna funzione dirigenziale nei limiti delle disponibilità del fondo a ciò costituito, entro determinati valori annui lordi massimi definiti dai contratti di lavoro (attualmente pari ad € 46.292,37 ai sensi del comma 6° dell'art. 54 del nuovo CCNL 16.07.2024)

Preso atto che con deliberazione Presidenziale n. 312 del 13/11/2025 ai sensi dell'art. 8, c. 2, CCNL Dirigenza 16 luglio 2024, è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), c. 4, CCNL 16.7.2024 per il personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali;

Vista la determinazione dirigenziale n. 2230 del 30.10.2025 con la quale, sulla base delle disposizioni sopra richiamate di cui al CCNL 16.07.2024, è stato costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2025 con le seguenti risorse:

- importo unico annuale di cui all'art. 57, comma 2, lett. a), calcolato al netto delle decurtazioni consolidate (importo unico consolidato) e quantificato, come da ricostruzione dei fondi per gli anni dal 2007 al 2022 approvata con DP 340/2023, in **€ 125.420,11**;
- incremento di cui all'art. 56, comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2018 delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 5 del CCNL del 03/08/2010 (biennio economico 2008-2009), di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, pari all'importo di **€ 3.910,28**;
- incremento di cui all'art. 39 comma 1, **pari ad € 5.137,04**, per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018* relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:
 - - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020
 - - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021

(Fuori dal limite)

*calcolato sul m.s. anno 2015, ove sono presenti dirigenti:

- Monte salari 2015 solo dirigenti a tempo indeterminato € 168.243,00
- Monte salari dirigenza 2015 € 255.574,00
- incremento di cui all'art. 39 comma 3, **pari ad € 562,26**, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.



Provincia di Benevento

Considerato che:

- con proposta di Deliberazione Presidenziale n. 158 del **23.12.2025** recante ad oggetto “*Direttive alla DT per l'utilizzo del fondo salario accessorio 2025 - CCNL del personale dirigente del 16.07.2024*” si è provveduto a formalizzare direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione di accordo del C.C.I. parte economica anno 2025 e per l'utilizzo delle risorse economiche anno 2025 ai fini della stipula dell'accordo definitivo;

Atteso che:

- Il Collegio dei Revisori, risultando impossibilitato a trasferire la certificazione entro il 31.12.2025, sarà interessato di assicurare l'Ente circa la sua trasmissione e relativo parere in ordine alla compatibilità degli oneri previsti nella ipotesi di contratto decentrato con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge entro i termini di legge.

Vista la Delibera del Presidente della Provincia n. 349 del 29.12.2025 con la quale vengono fornite direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica in relazione alla annualità 2025;

Ritenuto di prendere atto delle prescrizioni del Presidente di cui alla deliberazione n. 349 del 29.12.2025 e di aggiungere un comma 1 all'art. 40 “***Disposizioni transitorie, finali e di rinvio***” come segue:

comma 1: *Per l'anno 2025 ed in relazione a quanto disposto con la DP n. 349 del 29.12.2025 di autorizzare alla sottoscrizione del presente contratto si precisa che **gli effetti della deliberazione e del relativo contratto che verrà sottoscritto** – direttamente dipendenti dalla parte variabile del fondo come approvato con proposta di DP n. 158 del 23.12.2025 e riportato nell'allegato sub 1 – **sono sottoposti alla condizione sospensiva della certificazione del fondo stesso per la retribuzione di posizione e di risultato da parte del collegio dei revisori dei conti.**”*

Dato atto che questa DELEGAZIONE TRATTANTE verrà informata tempestivamente circa l'avveramento della condizione sospensiva degli effetti del CCI parte giuridica ed economica 2025 nonché di tutto quanto successivamente collegato a tale avveramento.

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono il CCI definitivo per la dirigenza della Provincia di Benevento parte giuridica 2025/2027 ed economica 2025 (ALLEGATO SUB 2 al presente verbale), sulla base degli indirizzi disposti dal Presidente, in veste di organo di vertice, con deliberazione n. 349 del 29.12.2025 secondo i criteri stabiliti dal CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.07.2024.

Letto, confermato e sottoscritto alle ore _____



Provincia di Benevento

Delegazione di parte pubblica:

- ❖ Presidente: Segretario Generale: f.to **Dott.ssa Maria Antonietta IACOBELLIS**
- ❖ Componente: Dirigente Settore 5: **ing. Angelo Carmine Giordano**

c) Rappresentanti Organizzazioni Sindacali:

- ❖ **FEDIRETS/DIRETS: f.to dott. Maria Cristina RUGGIERO** (in collegamento da remoto tramite piattaforma WhatsApp);
- ❖ **RSA FEDIRETS/DIRETS: f.to arch. Giancarlo Corsano.**



Provincia di Benevento

Allegato SUB 1

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DI PARTE GIURIDICA PER IL TRIENNIO 2025-2027 E
DI PARTE ECONOMICA PER L'ANNUALITÀ 2025
DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO**

Visto il D.lgs. 18/8/2000 n. 267, “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”, con particolare riferimento all’art. 89, che demanda agli statuti e regolamenti dei singoli enti l’organizzazione degli uffici e dei servizi in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione;

Visti in particolare:

- l’art. 48, c. 3, del citato D.lgs. 267/2000, che riconosce alla Giunta la competenza all'adozione dei regolamenti sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- Visto l’articolo 23 comma 3 dello statuto della provincia di Benevento che attribuisce al Presidente tutti i poteri dati dal D. Lgs 267/2000 alla Giunta Comunale;
- le disposizioni di cui all’art. 2 c. 1 del D.lgs. n. 165/2001 in materia di potestà riconosciute in capo alle amministrazioni pubbliche di definizione, mediante atti organizzativi, delle linee fondamentali di organizzazione degli uffici, e di individuazione degli uffici di maggiore rilevanza, nonché gli articoli 15 e seguenti, relativi ai contenuti delle funzioni dirigenziali;
- lo Statuto della Provincia di Benevento, ed in particolare l'art. 35, secondo cui gli uffici e i servizi della Provincia sono organizzati secondo le modalità stabilite dal regolamento approvato con deliberazione del Presidente della Provincia sulla base dei criteri generali e degli indirizzi deliberati dal Consiglio Provinciale. Nell’organizzazione degli uffici e dei servizi, la Provincia persegue obiettivi e criteri di coordinamento, responsabilità, efficienza, efficacia, contenimento dei costi, flessibilità, valorizzazione delle professionalità, promozione delle pari opportunità e rispetto delle relazioni sindacali., nonché tutte le altre disposizioni statutarie riportate nel TITOLO V;
- la DCP n. 21 del 14.04.2025: “DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2025-2027. APPROVAZIONE DEFINITIVA.
- La DCP n. 22 del 14.04.2025: “Schema di Bilancio di Previsione per il Triennio 2025-2027 e relativi allegati ai sensi dell’art. 174 del D. Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 11 e 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011. APPROVAZIONE DEFINITIVA.”
- la DCP n. 23 del 14.04.2025 di approvazione del rendiconto di gestione anno 2024;
- i contenuti dei previgenti C.C.N.L. della dirigenza del comparto Autonomie locali, ed in particolare degli artt. 26, 27 e 28 del contratto del 23/12/99, concernenti la struttura della retribuzione accessoria dei dirigenti, le relative modalità di finanziamento, e la costituzione dell’apposito fondo destinato alla corresponsione delle indennità di posizione e di risultato;



Provincia di Benevento

- i contenuti del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, definitivamente sottoscritto in data 16/07/2024, che all'art. 62 espressamente conferma la validità del comma 1 e 5 dell'art. 27 del citato C.C.N.L. 23/12/1999;

Considerato in particolare che l'art. 27, 1° comma, del CCNL del 1999 dell'area della dirigenza prevede che “*gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne*”, e che tale retribuzione è definita per ciascuna funzione dirigenziale nei limiti delle disponibilità del fondo a ciò costituito, entro determinati valori annui lordi massimi definiti dai contratti di lavoro (attualmente pari ad € 46.292,37 ai sensi del comma 6° dell'art. 54 del nuovo CCNL 17/12/2020);

Considerato che questa provincia ha approvato l'ultima metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali con delibera G.P. n. 454/2004 applicata in occasione della configurazione degli assetti dirigenziali a seguito delle modifiche macrostrutturali intervenute in quegli anni;

Dato atto che

- ❖ tale metodologia articola la valutazione in relazione ad ogni posizione dirigenziale in termini di coefficienti, sulla base di un criterio comune e condiviso, calcolati in relazione a tre parametri principali:

- 1) collocazione nella struttura
- 2) complessità organizzativa;
- 3) responsabilità gestionale

così come previsto dal CCNL

- ❖ La stessa deliberazione 454/2004 determinava l'importo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a norma dell'art. 26 comma 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 1998/2001, in € 194.318,00 così distinti:

- 1) per la retribuzione di posizione € 155.454,00
- 2) per la retribuzione di risultato € 38.864,00

stabilendo che:

- a) la retribuzione media di risultato è del 25% della indennità di posizione spettante ad ogni posizione dirigenziale;
- b) la correlazione fra retribuzione di risultato e incentivazioni previste da specifiche norme (legge 109/94 e art. 37 C.C.N.L./96) avviene nel seguente modo:
 - nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione;
 - nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla progressiva riduzione della suddetta



Provincia di Benevento

retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma delle incentivazioni specifiche sia uguale o maggiore al 150% della retribuzione di risultato;

Dato atto che il SMiVaP approvato con Delibera commissariale n. 30 del 10.03.2014 prevede anche per i dirigenti che la retribuzione di risultato sia attribuita con Decreto Presidenziale entro il 30.04 dell' anno successivo, tenuto conto della relazione dell'OIV in ordine alla positiva verifica dei risultati di gestione conseguiti sulla base delle risorse assegnate.

Considerato che le valutazioni vengono compiute su preliminare istruttoria degli Uffici del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo, sottoposta a validazione da parte dell'OIV, ed è previsto che gli esiti di detta valutazione siano proposti dall'OIV all'amministrazione, secondo le competenze previste in capo a tale organo dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance di cui alla delibera commissariale n. 30/2014;

Ricordato che:

- la legge di stabilità 2015, nel ridisegnare il percorso di riforma iniziato con la L. 56/2014, ha tra l'altro previsto la riduzione nella misura del 50% della dotazione organica cristallizzata alla data dell'8 aprile 2014 (data di entrata in vigore della cd. "legge Delrio"), tenendo conto delle funzioni attribuite con la medesima legge;
- la Regione Campania con la legge n. 14 del 09.11.2015 ha approvato il riordino delle funzioni amministrative non fondamentali delle Province;
- il referendum costituzionale del 4 dicembre 2016 ha dato esito negativo alla riforma costituzionale, per cui è stato confermato l'attuale assetto istituzionale del titolo V della Costituzione e le province hanno guadagnato dignità istituzionale, sebbene restino in attesa di nuovi indirizzi governativi;

Rilevato che:

- in attuazione della legge 56/2014 e della legge 190/2014, con deliberazione presidenziale n. 49 del 17.03.2015 e successive modifiche ed integrazioni è stata rideterminata la consistenza finanziaria della Dotazione Organica dell'Ente nella misura pari al 50% della spesa del personale a tempo indeterminato in servizio alla data dell'8.04.2014;
- con deliberazione presidenziale n. 290 del 02.08.2018, così come definitivamente approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 28 del 07.09.2018, la Provincia di Benevento ha approvato il Piano di riassetto organizzativo di cui all'art. 1, comma 844 della L. 205/2017;
- la spesa complessiva del personale, relativa all'approvazione del citato piano di riassetto organizzativo, è pari ad € 4.916.483,66 = e risulta contenuta nell'importo di € 4.919.432,78=, corrispondente al 50% della spesa di personale alla data dell'8.04.2014;
- l'elaborazione del suddetto piano di riassetto, partendo da un'analisi dell'assetto organizzativo della Provincia, ha consentito di evidenziare relativamente alle funzioni fondamentali, la carenza del personale sia in termini numerici, che di professionalità necessarie allo svolgimento delle attività proprie;

Vista la deliberazione Presidenziale

- n. 101 del 17.05.2019
- n. 230 del 30.09.2020



Provincia di Benevento

- n. 288 del 17.12.2020
- n. 165 del 01.07.2021
- n. 3 del 03.01.2023
- n. 94 del 06.04.2023
- n. 122 del 09.05.2023;
- n. 115 del 16.04.2024;
- n. 174 del 17.06.2025

con le quali sono stati approvati nuovi assetti organizzativi dell'Ente fino ad oggi;

Atteso che,

- prima delle suddette deliberazioni, e precisamente **alla data dell'ultima contrattazione decentrata per le funzioni dirigenziali e dell'ultimo fondo approvato relativo alla dirigenza,** contenuto nel CCDI siglato in data 26.09.2007, per le annualità dal 2002 al 2005, i cui alla GP n. 580 del 10.09.2007, la struttura della Provincia di Benevento era quella risultante dalla G.P. n 619 del 10/12/2003 ed era costituita da n. 10 settori (raggruppati in due macroaree AMMINISTRATIVA E TECNICA) in tal modo individuati:

- 1) SETTORE FINANZA E CONTROLLO ECONOMICO
- 2) SETTORE INFRASTRUTTURE
- 3) SETTORE PATRIMONIO E EDILZIA
- 4) SETTORE AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE
- 5) SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE
- 6) SETTORE SERVIZI AI CITTADINI
- 7) AVVOCATURA PROVINCIALE
- 8) SETTORE MOBILITA' ED ENERGIA
- 9) SETTORE AGRICOLTURA - ALIMENTAZIONE - TERRITORIO RURALE E FORESTALE
- 10) SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- Dalla deliberazione della Giunta Provinciale sopra richiamata contenente il sistema di pesatura della posizione dirigenziale sono state stanziare le risorse per indennità di posizione e risultato come segue:

- ❖ per la retribuzione di posizione € 155.454,00



Provincia di Benevento

❖ per la retribuzione di risultato € 38.864,00

e sono state compilate le schede di pesatura delle posizioni dirigenziali dei **10 settori** che costituivano l'ossatura della Provincia

➤ A seconda del punteggio ottenuto in base alla valutazione dei parametri effettuata dal NDV dell'epoca, l'indennità di posizione poteva cadere in uno dei due livelli economici previsti ed in particolare:

❖ **Posizione di € 42.349,46** se il coefficiente di posizione era maggiore o uguale a 70

❖ **Posizione di € 28.405,13** se il coefficiente di posizione era minore di 70

➤ Le schede di pesature avevano determinato il seguente risultato per singolo settore:

1. **SETTORE FINANZA E CONTROLLO ECONOMICO**: punteggio uguale a 75 - € 42.349,46
2. **SETTORE INFRASTRUTTURE**: punteggio uguale a 75 - € 42.349,46
3. **SETTORE PATRIMONIO E EDILIZIA**: punteggio uguale a 49 - € 28.405,13
4. **SETTORE AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE** punteggio uguale a 43 - € 28.405,13
5. **SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE** punteggio uguale 36 - € 28.405,13
6. **SETTORE SERVIZI AI CITTADINI** punteggio uguale a 42 - € 28.405,13
7. **AVVOCATURA PROVINCIALE** punteggio uguale a 43 - € 28.405,13
8. **SETTORE MOBILITA' ED ENERGIA** punteggio uguale 35 - € 28.405,13
9. **SETTORE AGRICOLTURA - ALIMENTAZIONE - TERRITORIO RURALE E FORESTALE** punteggio uguale a 51 - € 28.405,13
10. **SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO** punteggio uguale 41 - € 28.405,13

➤ da allora:

- non è mai stato più approvato un fondo per la dirigenza
- non è mai stata convocata una delegazione trattante per la dirigenza
- non è mai stato aggiornato l'importo delle indennità di posizione e risultato in base ai contratti succedutisi nel tempo ed in particolare:
 - ❖ CCNL 2002/2005 PARTE GIURIDICA E CCNL 2002/2003 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
 - ❖ CCNL 2004/2005 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI



Provincia di Benevento

- ❖ CCNL 2006/2009 PARTE NORMATIVA E CCNL 2006/2007 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
- ❖ CCNL 2008/2009 PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI
- ❖ CCNL 2016/2018 PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA DIRIGENZA ENTI LOCALI

➤ In occasione delle approvazioni ed entrate in vigore dei suddetti contratti la provincia ha semplicemente provveduto all'adeguamento automatico della retribuzione fissa e dei livelli retributivi della indennità di posizione, come da graduazione della DGP n. 454 del 30.07.2004, ma livellando tutti i settori sull'importo del livello più basso, ovverosia € 28.405,13 che a seguito degli aggiornamenti contrattuali automatici è attualmente attestato su **euro 32.943,17** per tutte le posizioni dirigenziali della provincia e richiamato in ogni contratto di assunzione della dirigenza fino ad oggi;

atteso pure che

- ❖ con determinazione n. 2476 DEL 12/12/2022, a seguito del grave vuoto normativo creatosi a causa dell'assenza del fondo per la dirigenza protrattasi per tanti anni si è provveduto ad affidare, a seguito procedura ex art. 36 comma 2 lettera a) del D. Lgs 50/2016, alla ditta DATA LINE CAMPANIA l'attività di ricostruzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio presso la Provincia di Benevento;
- ❖ che in data 15.11.2023 con NOTA numero di protocollo 27984 la ditta incaricata DATA LINE CAMPANIA srl ha provveduto a consegnare il lavoro effettuato su 16 anni di ricostruzione di fondi della dirigenza presso la Provincia di Benevento, sulla base dei succedutisi CCNL di comparto dall'anno 2006 (ultimo fondo approvato dalla Provincia di Benevento) e fino all'anno 2022;
- ❖ che il servizio gestione giuridica del personale, sulla base della effettuata ricostruzione ha provveduto, secondo le regole previste dall'ultimo CCNL del comparto dirigenziale 2016/2018 stipulato in data 16.12.2020, a formare il fondo per la dirigenza anno 2023;

Atteso che

- Con delibera del Presidente della Provincia n. 340 del 04.12.2023 con la quale, tra l'altro, si approvava il nuovo fondo PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO della dirigenza annualità 2023, come risulta dall'allegato SUB 4 alla deliberazione e relativi allegati:
 - ❖ 1 – calcolo limite art. 33 DL 34-2023
 - ❖ 2 – RIEPILOGO PESATURE 2023 - 1° E 2° SEMESTRE (come da allegato sub 2 e 3)
 - ❖ 3 – determinazione fondo 2023 - C.C.N.L. 17.12.2020, art. 56 - 57
 - ❖ 4 – RIEPILOGO FONDO 2023

che teneva conto.



Provincia di Benevento

- in assenza di regolamentazione della pesatura delle posizioni dirigenziali, della attribuzione delle indennità (di posizione e di risultato) nella misura minima prevista dal CCNL 2020 delle **indennità della dirigenza per il periodo dal 01.01.2023 al 30.06.2023**;
- **per le indennità di posizione e risultato della dirigenza, a far data dal 01.07.2023 e fino al 31.12.2023**, della nuova struttura approvata con DP 94/2023 - entrata in vigore in data 01.07.2023 - del nuovo disciplinare per la graduazione delle posizioni dirigenziali di cui alla DP n. 244 del 15.09.2023, nonché della pesatura effettuata dall'OIV e di cui alle schede di valutazione allegate al verbale n. 1/2023 agli atti;
- con DP con DP n. 216 del 22.07.2025 sono state approvate le schede della nuova pesatura delle posizioni dirigenziali dei Settori 3 e 6, trasmesse dall'OIV con nota prot. 18374 del 17.07.2025, contenenti anche gli importi definitivi delle indennità di posizione proposte dall'OIV con il supporto del Segretario Generale, allegati sub 1 e sub 2 della medesima deliberazione e di seguito riportati:

SETTORI	Fascia come da DP 216/2025	Importo anno retribuzione di posizione nuova pesatura dal 16.07.2025
SETTORE 3	A	€ 46.292,37
SETTORE 6	A	€ 46.292,37

- con proposta di deliberazione n. 158 del 23.12.2025 sono state approvate le seguenti direttive alla Delegazione Trattante **annualità 2025**:
 1. nel rispetto dell'art. 57 è stata individuata la percentuale da destinare alla retribuzione di risultato nel **20% del fondo complessivo dell'indennità quale minimo previsto ai sensi dell'art. 57 comma 3 CCNL dirigenza 17.12.2020**;
 2. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 2020 sono contenuti nell'allegato 1 all'attuale SMiVaP della Provincia di Benevento approvato con *Deliberazione del Commissario Straordinario n. 30 del 10 marzo 2014 (adottata con i poteri della Giunta Provinciale ex art. 48 D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267)* dando atto che è in corso l'adozione di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato;
 3. nel caso di assegnazione ad interim di un incarico dirigenziale, la remunerazione deve essere costituita da una maggiorazione della indennità di risultato pari al 30% della indennità di posizione e di risultato prevista per la posizione così coperta e che tale valore si applica anche nel caso in cui l'incarico ad interim sia conferito al Segretario Generale;
 4. nel caso di assegnazione ad interim di un secondo incarico, la remunerazione deve essere costituita da una maggiorazione della indennità di risultato pari al 15% della indennità di posizione e di risultato prevista per la posizione così coperta e che tale



Provincia di Benevento

- valore si applica anche nel caso in cui l'incarico ad interim sia conferito al Segretario Generale;
5. per la cd clausola di salvaguardia, cioè per la indennità da corrispondere in caso di assegnazione di un nuovo incarico con "pesatura" inferiore, si riconferma la percentuale contrattata nel 2024;
 6. il contratto stesso dovrà essere adeguato alle previsioni che saranno dettate nel CCNL del triennio 2022/2024 una volta che lo stesso sarà stato stipulato;
 7. per la remunerazione dell'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza, affidata a dirigente diverso dal segretario Generale, si deve dare corso ad una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 10 %;
 8. sono in corso di redazione i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;
 9. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato saranno previsti nel nuovo SMiVaP in corso di predisposizione e attivati dall'annualità 2025;
 10. le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, sono quelle previste 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;
 11. in questa annualità non si è stanziata alcuna altra voce di salario accessorio.



Provincia di Benevento

Tutto quanto sopra premesso

SI ILLUSTRA QUANTO SEGUE:

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	Preintesa: 29.12.2025 Contratto: _____
Periodo temporale di vigenza	Utilizzo fondo 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: dr.ssa Maria Antonietta Iacobellis – Segretario Generale Componente: dr. Nicola Boccalone – Dirigente Settore n. 2 Amministrativo-Finanziario Componente: ing. Angelo Carmine Giordano – Dirigente Settore n. 5 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, DIREL Regioni e autonomie locali – arch. Giancarlo Corsano Firmatarie intesa: RSU (1), DIREL Risultavano assenti: CGIL - CISL-FP e UIL Regioni e autonomie locali.
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Provincia di Benevento
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Regolamentazione giuridica degli istituti del nuovo CCNL del Comparto DIRIGENTI Funzioni Locale ed utilizzo risorse decentrate per l'anno 2025
Rispetto dell'iter di adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	L'organo di controllo interno si è espresso favorevolmente in data _____ con parere allegato alla nota prot. n. _____ del _____.



Provincia di Benevento

Rispetto dell'iter di adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Regolamento della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 30 del 10.03.2014 e s.m.i..</p> <p>Il piano della performance per l'anno 2025 è stato approvato con il seguente percorso amministrativo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Con delibera presidenziale n. 174 del 17.06.2025 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, contenente nella Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, Sottosezione 2.2 di programmazione Performance, il Piano della Performance 2025/2027;2) Con delibera di consiglio provinciale n. 21 del 14.04.2025 è stato approvato il DUP per il triennio 2025/2027;3) Con delibera di consiglio provinciale n. n. 22 del 14.04.2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027;4) Con delibera di consiglio provinciale n. 23 del 14.04.2025 è stato approvato il Rendiconto finanziario esercizio 2024;5) Con delibera presidenziale n. 167 del 16.06.2025 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione anno 2025 - 2027 .
		<ul style="list-style-type: none">• Con delibera n. 174 del 17.06.2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 contenente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).• Con delibera n. 174 del 17.06.2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027, contenente nella Sezione 3, Sottosezione 3.2, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027
		<p>L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, commi 6 e 8 del D.Lgs. 33/2013, come modificato, semplificato e revisionato dal D.Lgs. 97/2016, è stato assolto per quanto di competenza, mediante pubblicazione nell'apposita sezione nel sito istituzionale dell'Ente, alla voce "Amministrazione trasparente".</p>
		<p>L'O.I.V. ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa di cui al PIANO DELLA PERFORMANCE 2022, 2023 e 2024, rispettivamente approvati con deliberazioni presidenziali n. 177 del 21.06.2023, n. 196 del 27.06.2024 e n. 176 del 17.06.2025 (art. 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 - Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009).</p>
Eventuali osservazioni: nessuna.		

Il fondo complessivo delle indennità di posizione e risultato della dirigenza per il periodo **01.01.2025 e fino al 31.12.2025**, risulta dal seguente allegato:



Provincia di Benevento



ANNO 2025

DETERMINAZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI

(CCNL 17.12.2020, artt. 56 - 57 e CCNL 16.07.2024, art. 39)

voce	riferimento normativo e descrizione	Importi in €	
		Risorse stabili	Risorse variabili
1	CCNL 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera 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. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (2020)	125.420,11	
2	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 56, comma 1:		
	A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione. Monte salari 2015 solo dirigenti a tempo indeterminato € 168.243,00 Monte salari dirigenza 2015 € 255.574,00 (Fuori dal limite)	3.910,28	
3	CCNL 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera a):		



Provincia di Benevento

	RIA del personale dirigenziale cessato fino al 31 dicembre del 2020		0,00	
4	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera b):			
	Somme derivanti dall'art. 43 della legge n. 449 del 1997 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa):			
	"a) risparmi per contratti di sponsorizzazione;			0,00
	"b) convenzioni per consulenze e servizi a titolo oneroso;			0,00
	"c) contributi per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti individuati mediante apposito regolamento.			0,00
5	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera c):			
	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL (anno precedente a quello di competenza del Fondo), 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;			0,00
6	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera d):			
	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (c. 3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività 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);			0,00
7	C.c.n.l. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera e):			



Provincia di Benevento

	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 (Risorse da integrare n° 5 Settori coperti Dot. Org. Delibera Pres. n° 3 del 03/01/2023 E n° 94 del 06/04/2023).			0,00
8	CCNL 16.07.2024, art. 39, comma 1:			
	Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018* relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020 - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021 (Fuori dal limite) *calcolato sul m.s. anno 2015, ove sono presenti dirigenti Monte salari 2015 solo dirigenti a tempo indeterminato € 168.243,00 Monte salari dirigenza 2015 € 255.574,00			
	incremento anno 2025 2,01% *		5.137,04	
9	CCNL 16.07.2024, art. 39, comma 3:			
	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 , relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. (Fuori dal limite)			562,26
10	CCNL 16.07.2024, art. 41, comma 1, lettera c):			



Provincia di Benevento

	Quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, utilizzata per l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.		0,00
	TOTALE FONDO ANNO 2025	134.467,43	562,26
		135.029,69	
11	D.Lgs. 75/2017 art. 23 comma 2		
	Riduzione fondo Nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ..., non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016" (limite Fondo 2016 € 125.420,11)	0,00	0,00
12	D.L. 34/2019 art. 33 comma 2:		
	Incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno ai sensi dell'art. 33 D.L. 34/2019 "... <i>Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.</i> " * (limite teorico 2018 € 264.450,89) (ALLEGATO "B") (Fuori dal limite)		116.040,67
	Risorse per retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno precedente (2024) CCNL 17.12.2020, art. 57, comma 3: 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.		7.530,98
	FONDO ANNO 2025 RIDETERMINATO	134.467,43	124.133,91



Provincia di Benevento

			258.601,34
	VINCOLI DI DESTINAZIONE		
	Risorse destinate a retribuzione di posizione		224.870,73
	Risorse destinate a retribuzione di risultato (almeno 15% risorse fondo anno 2025)		33.730,61



Provincia di Benevento

FASCIA (come da DP 244/2023 e schede di pesatura OIV)	INCARICO DIRIGENZIALE ASSEGNATO: SETTORE	DIRIGENTE	Importo annuo retribuzione di posizione * con incrementi art. 37, comma 4, CCNL 16.07.2024	Importo annuo retribuzione di risultato (15% retribuzione di posizione)	Importo annuo retribuzione di risultato per interim (30% retribuzione di posizione)
C	SETTORE 1- SERVIZI DI STAFF E SUPPORTO	vacante attribuito ad interim	interim (35.102,47)	interim (5.265,37)	10.530,74
A	SETTORE 2 – AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO	Avv. Nicola Boccalone	46.292,37	6.943,86	-----
B fino al 15.07.2025	SETTORE 3 – RISORSE IDRICHE E AMBIENTE	Arch. Giuseppe D'Angelo	23.054,63	3.458,19	-----
A dal 16.07.2025 al 30.09.2025	SETTORE 3 – RISORSE IDRICHE E AMBIENTE	Arch. Giuseppe D'Angelo	9.644,24	1.446,64	
Scavalco condiviso dal 16.10.25	SETTORE 3 – RISORSE IDRICHE E AMBIENTE	Arch. Giuseppe D'Angelo	2.893,27	289,34	
A	SETTORE 4 – VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE	Ing. Angelo Carmine Giordano	46.292,37	6.943,86	-----



Provincia di Benevento

A fino al 30.04.25	SETTORE 5 – EDILIZIA PUBBLICA E SCOLASTICA – MANUTENZIONI	Ing. Salvatore Minicozzi fino al 30.04.2025	15.430,79	2.314,62	-----
A interim dal 01.05.25	SETTORE 5 – EDILIZIA PUBBLICA E SCOLASTICA – MANUTENZIONI	Ad interim dal 01.05.2025			9.258,47
B fino al 15.07.2025	SETTORE 6 – ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO - FORESTAZIONE	Arch. Giancarlo Corsano	23.054,63	3.458,20	-----
A dal 16.07.2025	SETTORE 6 – ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO - FORESTAZIONE	Arch. Giancarlo Corsano	21.217,34	3.182,60	
B	STRUTTURA DI PROGETTO 1 POLITICHE DI COESIONE- PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - PNRR	vacante attribuito ad interim	interim (42.562,40)	interim (6.384,36)	12.768,72



Provincia di Benevento

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE)

L'ipotesi di CCDI normativo dirigenti 2025/2027 è stata stipulata in ottemperanza alle direttive/indirizzi di cui alla DP n. 349 del 29.12.2025.

QUADRO DI SINTESI SULLA COSTITUZIONE DELLE RISORSE

Analogamente alla precedente annualità (2024), come ricostruita dalla ditta incaricata) la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 è stata effettuata in ossequio alle disposizioni del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.07.2024.

In particolare è stata data applicazione all'art. 39 del summenzionato CCNL, con le modalità di seguito specificate:

- ai sensi del comma 2, lett. a), è stato quantificato l'unico importo annuale, facendovi confluire tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dall'organo di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato.

Nello specifico, ai fini della quantificazione dell'importo in argomento, l'ammontare complessivo del Fondo 2022, risultando lo stesso costituito da sole risorse aventi carattere di stabilità, è stato sommato all'incremento dell'1,53% del monte salari 2015 della dirigenza ed alla RIA del dirigente cessato dal servizio il 30/08/2020.

In proposito si precisa che, ai fini della quantificazione delle risorse di cui all'art. 56, si è fatto riferimento ai pareri ARAN AFL26 e AFL33.

Si fa altresì presente che sugli importi confluiti nel Fondo 2021 in applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 2016-2018 sono state a suo tempo applicate, tra le altre, le riduzioni di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2020 e circolare RGS n. 20/2015, nonché le riduzioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione della Performance approvato con deliberazione Delibera commissariale n. 30 del 10.03.2014.

La retribuzione di risultato si attribuisce nel rispetto dell'art. l'articolo 23 del CCNL 16.07.2024 che stabilisce:

“ 1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance



Provincia di Benevento

conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva."

E in particolare come dettagliato negli articoli 29 della del CCDI.

ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Dalla sottoscrizione del contratto, e della modalità di ripartizione delle risorse del fondo che destina alla retribuzione di risultato almeno il 20% dell'intero fondo, ci si attende un incremento della produttività del personale dirigenziale.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, costituito in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione secondo quanto riportato nella proposta di n. 158 del 29.12.2025.

Determinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dirigenti - (C.C.N.L. 16.07.2024, art. 39)

Per la determinazione del fondo si rimanda:

- alla determinazione di costituzione del fondo n. 2230 del 30.10.2025;
- alla proposta di deliberazione n. 158 del 29.12.2025 di indirizzi alla Delegazione trattante

In sintesi il fondo complessivo di € 258.601,34 risulta costituito da:

- **€ 134.467,43** relativamente alle risorse stabili (C.C.N.L. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera a));
- **€ 124.133,91** relativamente alle risorse variabili (C.C.N.L. 17.12.2020, art. 57, comma 2, lettera e)).

Destinazioni regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Si riporta l'apposito art. del CCDI – Art.27 – Ripartizione del fondo:

Ripartizione del fondo

1. *Ai sensi del successivo articolo 28, nella determinazione del fondo almeno il 15% dello stesso deve essere destinato a retribuzione di risultato, ed il resto del fondo può essere destinato a retribuzione di posizione.*
2. **Per l'esercizio finanziario 2025** il fondo è stato determinato dall'Amministrazione, con proposta



Provincia di Benevento

di Deliberazione n. 158 del 23.12.2025, in complessivi euro 258.601,34 e viene in tal modo ripartito:

- la somma di € 33.730,61 (pari al 15,00%) del totale viene destinata alla retribuzione di risultato;
- la somma di € 224.870,73 pari al (85,00%) del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;

Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

[Voce non presente]

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a. **attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa, retribuzione di posizione, saranno coperte da risorse stabili, le risorse variabili saranno destinate interamente a risultato

- b. **attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici saranno erogati in base al CCNL e al CCDI e la retribuzione di risultato sarà erogata in applicazione delle norme regolamentari e del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente previa valutazione del Nucleo di Valutazione/OIV.

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Non ricorre per il presente contratto. La verifica sarà fatta in sede di approvazione del CCDI di destinazione del fondo.

Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 sarà rispettato.

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è stato quantificato dall'Amministrazione con apposita deliberazione solo per l'anno in corso – dovendo provvedere alla sanatoria della mancanza dei fondi pregressi dal 2007 al 2022 - e successivamente verrà impegnato con apposita determinazione a seguito



Provincia di Benevento

dell'approvazione della contrattazione decentrata annuale sulla destinazione del fondo.

L'ente ha stanziato risorse autonome 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 dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltrech  nel rispetto delle disposizioni derivanti dall'ordinamento finanziari e contabili.

COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

In fase di programmazione l'Amministrazione provvede a creare gli impegni di spesa correlati alle voci di destinazione del Fondo in modo da poterne controllare costantemente le limitazioni. Gli impegni di spesa assunti nell'ambito della fase programmatoria rappresentano infatti un limite invalicabile alla corresponsione delle indennità e dei compensi incentivanti. Le economie contrattuali scaturiscono dalle somme non erogate dei diversi impegni di spesa relativi alle voci di destinazione del Fondo.

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del Fondo trova copertura negli appositi capitoli Fondo Pluriennale Vincolato del bilancio 2025 in corso di esercizio, secondo le disposizioni di cui alla deliberazione [proposta n. 158] " Direttive alla DT per l'utilizzo del fondo salario accessorio 2025 - CCNL del personale dirigente del 16.07.2024" relativa alla costituzione del fondo stesso

In particolare i fondi sono imputati ai capitoli 3720.1 e 3720.2.

DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO

L'appendice al contratto collettivo decentrato integrativo della Dirigenza della Provincia di Benevento per il triennio normativo 2025-2027 - annualità economica 2025 - è stata sottoscritta in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Le parti negoziali hanno infatti stabilito quanto segue:

- la somma di € **33.730,61** (pari al **15,00%**) del totale viene destinata alla retribuzione di risultato;
- la somma di € **224.870,73** pari al **(85,00%)** del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;

ivi compresa la retribuzione degli incarichi ad interim.

Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano per il medesimo



Provincia di Benevento

anno. Le risorse destinate a retribuzione di risultato.

Il fondo per la retribuzione di risultato di cui al comma 1, al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim e di altri istituti (welfare integrativo, clausola salvaguardia, obiettivi d'impatto etc ...) verrà riparti in quote uguali tra tutti i dirigenti.

Benevento 29.12.2025.

**SETTORE Amministrativo-
Finanziario**

**Il Responsabile EQ
Servizio Finanziario**

f.to Dr. Armando Mongiovì

Il Dirigente

f.to dott.ssa Maria Antonietta Iacobellis

Il Segretario Generale

f.to Dr. Maria Antonietta Iacobellis



CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO DEL PERSONALE

DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI

BENEVENTO CCNL FUNZIONI

LOCALI 2019/2021

PARTE GIURIDICA 2025/2027

ECONOMICA 2025



Provincia di Benevento

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure
- Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 L'informazione
- Art. 4 Il confronto
- Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 6 La contrattazione integrativa decentrata
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 Clausole di raffreddamento
- Art. 9 Autonomia negoziale
- Art. 10 Diritti sindacali

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

- Art. 11 Orario di lavoro
- Art. 12 Periodo di prova
- Art. 13 Lavoro agile
- Art. 14 Contratto individuale di Lavoro Agile
- Art. 15 Patrocinio legale
- Art. 16 Coperture assicurative
- Art. 17 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art. 18 Congedi per la formazione
- Art. 19 Diritto alle ferie
- Art. 20 Personale esonerato dallo sciopero
- Art. 21 Diritto all'incarico dirigenziale
- Art. 22 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale
- Art. 23 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 24 Effetti dei nuovi trattamenti economici
- Art. 25 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 26 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 27 Ripartizione del fondo



Provincia di Benevento

Art.28 Retribuzione di risultato

Art. 29 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

Art.30 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

Art. 31 Personale utilizzato in convenzione

Art.32 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

Art. 33 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 34 Welfare integrativo

Art. 35 Differenziazione della retribuzione di posizione

Art. 36 Clausola di salvaguardia

Art. 37 Personale in distacco sindacale

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 38 Controversie ed interpretazione autentica

Art. 39 Revisione

Art. 40 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio



Provincia di Benevento

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art .1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2019-2021 del 16/07/2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ed al personale comandato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art . 35 del CCNL F. L. 2019-2021.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
4. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art .2

Sistema delle relazioni sindacali

1. A norma dell'art. 3 del CCNL, 2019- 2021 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:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa,



Provincia di Benevento

tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;

- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;

- 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 le amministrazioni dell'Area 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 delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2019-21. La contrattazione integrativa è sostituita dal confronto nell'ipotesi di cui all'art. 35, comma 4 del CCNL 2019-2021.
7. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Art. 3 L'informazione

1. A norma dell'art. 4 del CCNL 2019- 2021, l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2019-2021 secondo quanto previsto dall'art 43 del medesimo CCNL.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui al precedente comma, 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 di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 34 e 35 del CCNL F.L.



Provincia di Benevento

2019-2021, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, a richiesta, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

Art. 4 Il confronto

1. A norma dell'art. 5 del CCNL 2019- 2021, 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, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 34 del CCNL 2019- 2021 e precisamente:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4;
 - g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per



Provincia di Benevento

l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso;

h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3.

i) gli andamenti occupazionali.

4. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. A norma dell'art. 6 CCNL 2019-2021, l'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni destinatarie del CCNL 2019-2021, ivi comprese le Unioni di Comuni con almeno 6 unità di personale destinatario del presente CCNL, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'Organismo in forma associata sulla base di protocolli d'intesa tra le amministrazioni interessate e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuna amministrazione di cui al comma 1. Le stesse entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL 2019-2021 provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette 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;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a



Provincia di Benevento

tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti informativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 dell'art. 6 CCNL 2019-2021, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del medesimo CCNL, fino alla sua istituzione.
7. L'organismo di cui al presente articolo, istituito presso i singoli Enti locali, opera anche nei confronti dei segretari comunali e provinciali ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di questi ultimi.

Art.6

La contrattazione integrativa decentrata

1. A norma dell'art.7 del CCNL 2019-2021 la contrattazione collettiva integrativa, fatta eccezione per i segretari comunali e provinciali, si svolge ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo articolo.
2. La contrattazione integrativa può svolgersi, ai sensi dell'art. 46 del CCNL 2016- 2018, anche a livello territoriale per i dirigenti degli enti e delle amministrazioni destinatarie dei CCNL della pre-esistente Area II.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021;
 - b. le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D. Lgs. n. 165/ 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001;

La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del CCNL 2019-2021, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.Lgs. n. 165/2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art 35 del CCNL 2019-2021, e precisamente:
 - 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 CCNL 2019-2021 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c. la definizione della percentuale di cui all'art. 40 CCNL 2019-2021 (Incarichi ad interim) comma 2, 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 di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della



Provincia di Benevento

- 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 CCNL 2019- 2021;
 - e. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 CCNL 2019-2021, 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 dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del presente CCNL;
 - j. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai Segretari;
6. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 CCNL 2019-21 sono quelle di cui al precedente comma 5, lett. f) ed l).
 7. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 CCNL 2019-21, sono quelle di cui al precedente comma 5 lett.a) b) c) d) e), g), h), i).
 8. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel presente comma 5 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 34 CCNL 2019-2021, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. A norma dell'art 8 CCNL 2019-2021 il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL 2019-21. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett a) sono negoziate con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all'art. 35, comma 1, lett. a), va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL del 17.12.2020.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i



Provincia di Benevento

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 illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci 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.

6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

7. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art.8

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art.9 Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2019-2021, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9 del medesimo CCNL qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per la materia indicata all'Art.7 del presente CCDI.
2. Ai sensi del medesimo art. 8, comma 6 del CCNL F.L. 2019-2021, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI, 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 F.L. 2019-2021, l'Amministrazione interessata 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, prorogabili di ulteriori 45.

Art.10 Diritti sindacali



Provincia di Benevento

I dirigenti destinatari del CCNL 109-2021 hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica ed in videoconferenza, alle assemblee sindacali secondo le modalità e per il numero di ore annue retribuite pro-capite, previste dal CCNQ vigente in materia di prerogative e permessi sindacali

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.11 Orario di lavoro

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

Art. 12 Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.
2. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il personale si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL 2019-21

Art. 13 Lavoro agile

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019/2021, viene assicurata a tutti i Dirigenti la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante lavoro agile, al fine di promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata in ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza vincoli di orario o 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 obbligo di postazione fissa e predefinita, nell'ambito del principio di autonomia gestionale e organizzativa conferita al dirigente.
3. Lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura del rapporto del lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il Dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, senza alcun pregiudizio nei suoi confronti o penalizzazione in termini di carriera.
4. Al Dirigente in lavoro agile è riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni e malattie professionali connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 23 della L. 81/2017 di lavoro in presenza.
5. L'Amministrazione, entro un mese dalla richiesta, apre il confronto di cui all'art. 34, comma 1, lett. g) e all'art. 46, comma 1, lett. f) con le rappresentanze sindacali al fine di individuare le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, ove tale processo non sia già stato effettuato.
6. Il processo di regolamentazione del lavoro agile – in ogni caso - deve essere concluso entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto Decentrato.



Provincia di Benevento

7. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt.11 e 12 del CCNL 2019-21

Art. 14

Contratto individuale di lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
2. Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stipulato per iscritto un accordo individuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL 2019/2021.
3. Lo schema di accordo di lavoro agile - che deve contenere gli elementi essenziali indicati nell'art.12 del CCNL 2019/2021 - è oggetto di contrattazione tra l'Ente e le organizzazioni sindacali.
4. Gli accordi di cui al presente articolo dovranno essere conclusi per scritto entro un mese dalla richiesta del Dirigente.

Art. 15 Patrocinio legale

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente, e del Segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono 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. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL 2019-21

Art.16

Coperture Assicurative

1. Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti e del Segretario 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.
2. Le polizze di cui al comma 1 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.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.25 del CCNL 2019-21.

Art.17

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione



Provincia di Benevento

professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le Parti, inoltre riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art.30 e sono attivate con le modalità di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL 2019-21
4. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, ai sensi dell'art. 51 CCNL 2016-18 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua del 1 % del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, *nonché le seguenti ulteriori risorse risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.*
5. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL 2019-2021.
6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.25 del CCNL 2019-21.

Art 18

Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti e del Segretario disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono sempre concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. A norma dell'art. 32 del CCNL 2019-2021, ai dirigenti, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

Art 19 Diritto alle ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e del segretario 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.
2. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente, o del Segretario.



Provincia di Benevento

3. 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.
4. 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.
5. 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 e dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea UE.C. 218/2022 del 18 gennaio 2024

Art. 20

Personale esonerato dallo sciopero

Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti della Direzione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
- Dirigenti della Direzione Segreteria Generale e Affari istituzionali e Dirigenti della Direzione Servizi Territoriali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
- Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni;

In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 21

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli Enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti, anche con riferimento a quanto previsto per i dirigenti delle Avvocature Civiche e della Polizia Locale dall'Art.1, comma 221, della legge 208/2015.



Provincia di Benevento

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

Art.22

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate 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.
2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.
3. Al momento in cui si verifica una vacanza nell'assegnazione di un posto di funzione dirigenziale, l'Amministrazione procede all'emanazione di un interpello rivolto al personale interno in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse all'assegnazione; assunte le domande degli interessati l'Amministrazione provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia;
4. Solo ove le procedure di cui ai commi 2 e 3 non abbiano condotto all'assegnazione dell'incarico a personale dei ruoli dell'Amministrazione, la stessa può procedere all'attribuzione dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'Art. 110 TUEL, ovvero all'assegnazione dell'incarico in capo al Segretario.

Art. 23

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al successivo comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) secondo la disciplina di dettaglio di cui al successivo art. 29 del presente CCDI.
4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 2, secondo la disciplina di dettaglio di cui al



Provincia di Benevento

successivo art. 29 del presente CCDI.

5. In sede di contrattazione integrativa, è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.
6. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.24

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'**art. 37 del CCNL FL 2019-2021** (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'Art.2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art.25

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stata novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Il fondo è pertanto costituito dalle 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. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, ivi comprese quelle di cui all'Art.56 del medesimo CCNL, 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 F.L. 2016-2018, 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;



Provincia di Benevento

- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - 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 dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a 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.
 4. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, **la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 3, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.**

Art.26

Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2020, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui aa citato Art. 57 , sono incrementate degli importi percentuali indicati al comma 1 dell'art. 39 del CCNL F.L. 2019-2021, da calcolarsi sul monte salari anno 2018. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione dicui all'Art. 37 commi 4 e 5 del CCNL 2019/21e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art.27

Ripartizione del fondo

Per l'esercizio finanziario 2025 il fondo, determinato dall'Amministrazione con Deliberazione n.349 del 29/12/2025 in euro 258.601,34 viene così ripartito:

- la somma di euro 224.870,73 pari al 85,00 % (*max 85%*) del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;

- la somma di euro 33.730,61 pari al 15,00 % (*min. 15%*) del totale viene destinata alla retribuzione di risultato.

N.B. Gli istituti economici di cui ai successivi articoli sono oggetto di specifica contrattazione subordinatamente alla previa costituzione e ripartizione del fondo

Art.28

Retribuzione di risultato



Provincia di Benevento

1. A norma dell'art. 57 del CCNL 2016-2018, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
2. Il fondo per la retribuzione di risultato di cui al comma 1, al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim e di altri istituti (*welfare integrativo, clausola salvaguardia, obiettivi d'impatto ec....*) verrà ripartito in quote uguali tra tutti i dirigenti.

Art. 29

Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

1. L'art. 35 CCNL F.L. 2019-2021 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato, all'esito della valutazione, per collocazione in fasce di merito il cui valore è calcolato come di seguito:

Fascia A punteggio compreso tra 91 e 100 = 100% della retribuzione di risultato

Fascia B punteggio compreso tra 90 e 81 = 90 % della retribuzione di risultato

Fascia C punteggio compreso tra 80 e 71 = 80 % della retribuzione di risultato

Fascia D punteggio compreso tra 70 e 61 = 70 % della retribuzione di risultato

2. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (*min. 25% negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, min 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio.*) NB La suddetta percentuale può essere definita in un valore minore, comunque non inferiore al 20%, nel caso in cui l'ente abbia dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 dell'Art. 23 CCNL 2019-2021. Nel caso ricorra questa circostanza si applica il successivo art. XXX:
3. In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'Ente e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del precedente comma , è stabilita in n. 2 (*min 1 max 10 secondo dotazione organica dell'Ente*) dei dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata.

NB le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo non si applicano se il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5.(Art. 23 comma 7 del CCNL F.L. 2019-2021)

Art.30

Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

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 ai dirigenti (*o al Segretario, opzione residuale e transitoria, nel solo caso che gli incarichi siano rimasti vacanti anche a seguito di interpello dei dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato*) in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura



Provincia di Benevento

del 30 (valore possibilmente più prossimo al 30% e comunque non inferiore al 15%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 15 % (valore possibilmente più prossimo al 30 % e comunque non inferiore al 15%) della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, ulteriore rispetto alla prima di cui al comma 1.
3. Per lo svolgimento di incarichi specifici (quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO), formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'Art. 35 comma 1 del CCNL F.L. 2019-2021, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 15 % del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

Art. 31

Personale utilizzato in convenzione

1. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la medesima disciplina contrattuale, 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 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari.
3. L'Ente, qualora intenda stipulare Convenzioni con altre amministrazioni ai sensi, condizioni e modalità di cui all'art. 36 del CCNL 2019-2021, si impegna a darne adeguata preventiva informazione alle OO.SS della dirigenza, specificando i motivi e la necessità dell'utilizzo di personale assegnato da altri enti o dell'assegnazione di dirigenti ad altri enti. In quest'ultimo caso l'amministrazione dovrà anche dar conto della procedura di individuazione/selezione dei dirigenti interessati all'assegnazione ad altra amministrazione.
4. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, qualora l'Ente intenda avvalersi di personale in convenzione, corrisponderà, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6 del medesimo CCNL 2019-2021, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponderà inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

Art.32

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

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) CCNL 2019-2021, con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.



Provincia di Benevento

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.
4. Al/ai dirigente/i che ha/hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota non inferiore al 30% rispetto al valore della prestazione / o del valore dei progetti. Il valore residuo verrà distribuito tra tutti gli altri dirigenti.

Art. 33

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi.
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato.
4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.

Art. 34 Welfare integrativo

1. L'**art. 35 del CCNL F.L. 2019-2021** prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le Parti concordano che i piani di welfare integrativo, a valenza triennale, dovranno essere declinati per annualità, obiettivi e risorse, con riferimento all'erogazione del seguente o dei seguenti benefici
..... *Opzioni ammesse*
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);*
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;*
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
 - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitarionazionale;*
 - f) versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio), in base alle norme che regolano il funzionamento del Fondo, ove possibile effettuati direttamente dall'ente per conto del lavoratore;*
 - g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.*
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante



Provincia di Benevento

utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all' art. 57 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.

4. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018.
5. Per l'esercizio finanziario corrente all'atto della stipula del presente CCDI, le Parti convengono di non destinare alle misure di welfare integrativo quota parte del fondo per la retribuzione di posizione e risultato, rinviando alle successive annualità la valutazione del caso in riferimento alle somme eventualmente disponibili.
6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio all'art. 26 del CCNL 2019-21.

Art. 35

Differenziazione della retribuzione di posizione

1. Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6 CCNL2019-2021 ,la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. (art. 42 CCNL 2019-2021)
2. Ai fini della differenziazione di cui al comma 1, gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, previo confronto sui relativi criteri ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).
3. La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione e della graduazione di cui al comma 2. Essa è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di cui al comma 2 - e conseguente revisione del valore economico attribuito. Resta fermo quanto Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (Clausola di salvaguardia).
4. Le Parti danno atto che, con riferimento alle disponibilità del Fondo di cui al comma 2 ed al sistema di graduazione vigente, per il triennio di applicazione del presente CCDI, la retribuzione di posizione per le strutture dirigenziali è differenziata secondo le seguenti fasce retributive :

Fascia A: €. 46.292,97;
Fascia B: €. 42.562,40;
Fascia C: €. 35.102,47
5. Le fasce retributive di cui al precedente punto potranno essere modificate a seguito di modifica in aumento o in diminuzione del numero delle posizioni dirigenziali previste nella macrostruttura o di variazioni della consistenza del fondo, anche su richiesta delle OO.SS e previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).

Art. 36

Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 comma 1 del CCNL F. L. 2016-2018 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa



Provincia di Benevento

al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo

2. Il differenziale di cui al comma 1 del presente articolo, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90% (*valore più possibile vicino al 100%*) di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'Art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018.
3. Ai sensi del comma 6 dell' Art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa

Art. 37

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCDI viene fissato in una percentuale pari al 60% (*valore possibilmente più prossimo al 90% e comunque non inferiore al 60%*) delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL 2019- 2021, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1 è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L 2016-2018 non si applica.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 38

Controversie ed interpretazione autentica

Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del



Provincia di Benevento

presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2019-2021.

Art. 39 Revisione

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno in relazione alle materie che per loro natura presentano necessità di revisione e per verificare la concreta attuazione del presente C.C.D.I. ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.

L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art. 40

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

Per l'anno 2025 ed in relazione a quanto disposto con la DP n. 349 del 29.12.2025 si precisa che **gli effetti della deliberazione e del relativo contratto che verrà sottoscritto** – direttamente dipendenti dalla parte variabile del fondo come approvato con proposta di DP n. 158 del 23.12.2025 e riportato nell'allegato sub 1 – **sono sottoposti alla condizione sospensiva della certificazione del fondo stesso per la retribuzione di posizione e di risultato da parte del collegio dei revisori dei conti.**”

Il presente CCDI sostituisce il precedente, per le tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.

Benevento, 30.12.2025

- ❖ Presidente: Segretario Generale: f.to Dott.ssa Maria Antonietta IACOBELLIS
- ❖ Componente: Dirigente Settore 5: f.to ing. Angelo Carmine Giordano
- ❖ FEDIRETS/DIRETS: f.to dott. Maria Cristina RUGGIERO;
- ❖ RSA FEDIRETS/DIRETS: f.to arch. Giancarlo Corsano.