

I.R.P.E.T.
Istituto Regionale Programmazione Economica Toscana

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE CON
QUALIFICA DIRIGENZIALE**

Premesso che:

- in data 19 dicembre 2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo decentrato del personale dell'area della dirigenza dell'IRPET parte normativa per il triennio 2025-2027 e parte economica per l'anno 2025;
- in data 22 dicembre 2025, il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole riguardo la suddetta ipotesi di contratto e ne ha certificato positivamente la rispondenza ai profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il Direttore dell'IRPET, con determinazione n. 38 del 22.12.2025, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

In data 23.12.2025, ha avuto luogo l'incontro tra

- la **delegazione di parte pubblica**, nella persona del suo Presidente:

Nicola Sciclone, Direttore dell'Irpel

.....

- le **Organizzazioni sindacali territoriali**, nella persona di:

Fulvia Damiani (Funzione pubblica CGIL)

.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo del personale dell'area della dirigenza dell'IRPET parte normativa per il triennio 2025-2027 e parte economica per l'anno 2025.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 Campo di applicazione e durata

1.1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16 Luglio 2024 si applica a tutto il personale dirigente dell'IRPET, compreso il personale in comando, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.

1.2. Il presente contratto ha durata triennale e disciplina le materie di cui all'art. 35 del CCNL. Le materie di cui al medesimo art. 35 comma 1 lett. a) del CCNL sono negoziate con cadenza annuale. Ai sensi del comma 8 dell'art. 8 del CCNL, con medesima cadenza annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro da tenersi entro 10 giorni dalla richiesta.

1.3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

1.4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo. Restano salve le disposizioni dei precedenti CCI che non sono oggetto di modifica o revisione.

1.5. Per quanto attiene all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 35 comma 1 lett. a) il contratto è oggetto di verifica annuale. A questo fine, annualmente sono avviate, di norma entro il primo quadrimestre, le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato con le modalità di cui all'art. 8, comma 4 del CCNL.

1.6. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi Accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono dunque essere modificate e integrate da contratti successivi; inoltre ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione che dovessero intervenire nel periodo di validità del Contratto.

1.7. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL.

Art. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

2.1. In virtù del fatto che la contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le Parti che lo hanno sottoscritto, nel caso in cui insorgano controversie nell'interpretazione o sull'applicazione delle norme del CCI, le Parti si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia per iscritto richiesta motivata all'altra Parte; essa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. A seguito della richiesta di cui al precedente periodo, le Parti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta stessa e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

2.2. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCI.

2.3. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della validità del presente contratto.

2.4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

2.5. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione tra il personale dell'Accordo d'interpretazione autentica.

Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali

3.1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole e al dialogo costruttivo anche al fine di garantire la esigibilità e corretta applicazione del contratto contribuendo in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

3.2. A norma dell'art. 3 del CCNL è possibile attivare modalità di riunione da remoto.

3.3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attuano gli obiettivi di cui all'art. 3 comma 3 del CCNL con particolare riguardo alla crescita professionale, ai processi di innovazione organizzativa, alla garanzia di sicure condizioni di lavoro e alla promozione di modalità lavorative che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3.4. Attraverso il Sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemporamento della missione delle amministrazioni 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, 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.

3.5. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

3.6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) la Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:

- Informazione
 - Confronto
 - Organismi paritetici di partecipazione
- b) la Contrattazione integrativa.

3.7. Le Parti concordano sull'utilizzo dei Tavoli Tecnici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale. Al fine di assicurare la massima efficacia e tempestività nella discussione e nell'esame degli argomenti trattati ai Tavoli Tecnici, la loro composizione sarà commisurata al tema da trattare: saranno presenti in rappresentanza dell'Amministrazione i livelli di responsabilità coerenti con le materie oggetto di trattazione e, per quanto concerne la rappresentanza del personale appartenente alla dirigenza, parteciperanno i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali in un numero congruo, in base appunto alla complessità della materia in trattazione. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema di Relazioni Sindacali.

Art. 4 Informazione

4.1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle Relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dall'Amministrazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL secondo quanto previsto dal presente articolo.

4.2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai

soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

4.3. L'informazione deve essere data nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene di norma almeno 5 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4.4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35 del CCNL, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4.5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie 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. Nei casi di cui al presente comma l'Informazione deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 5 Confronto

5.1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 34 del CCNL, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, di cui al medesimo Contratto collettivo di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

5.2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari dell'Accordo nazionale degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e Soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, lo stesso è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

5.3. 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.

5.4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni.

5.5. 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.

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa

6.1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del 16/07/2024, tra la delegazione sindacale e la delegazione di Parte datoriale. Le materie oggetto di contrattazione sono disciplinate dall'art. 35 del CCNL.

6.2. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato, la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione da parte dell'Amministrazione tramite posta elettronica, con allegati gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione al fine di permettere l'esame preliminare degli stessi.

6.3. Ai sensi dell'art 8, comma 4, del CCNL del 16 Luglio 2024 la Parte datoriale è tenuta ad avviare la contrattazione di norma entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, dando apposita informativa in merito alla costituzione del fondo di contrattazione.

Art. 7 Clausole di raffreddamento

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8 Diritto di assemblea

8.1. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigenti.

8.2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile secondo la disciplina del CCNL.

TITOLO II

ISTITUTI GIURIDICI

Art. 9 Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

9.1. Il miglioramento continuo per il raggiungimento di sempre più elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro costituisce obiettivo comune e strategico tra le Parti, ognuno nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze.

9.2. La sensibilizzazione, il coinvolgimento, la consultazione e la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro sono elementi necessari alla corretta attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008.

Art. 10 Lavoro agile

10.1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019-2021, le parti danno atto che il lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 costituisce una modalità di svolgimento della prestazione funzionale al miglioramento dell'efficienza amministrativa, alla qualità dei servizi e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro delle esigenze di continuità gestionale e di presidio delle funzioni affidate al dirigente.

10.3 Le parti danno atto che i dirigenti dell'IRPET possono svolgere il lavoro agile secondo le modalità stabilite nel vigente Disciplinare in materia adottato dall'ente e secondo quanto disposto nell'accordo individuale nel rispetto dell'art. 12 del CCNL.

10.4. L'autorizzazione al lavoro agile, concessa secondo il Disciplinare vigente, definisce attività, obiettivi, tempi di contattabilità e modalità di rendicontazione, e può essere modificata o revocata in relazione alle esigenze organizzative. La prestazione in lavoro agile si svolge con autonomia nella gestione dei tempi, nel rispetto degli obblighi di presenza funzionale, dei vincoli di coordinamento del personale, delle modalità di esercizio del diritto alla disconnessione previste dal Disciplinare.

10.5. Il dirigente garantisce continuità gestionale, coordinamento del personale e presidio delle funzioni assegnate, anche quando opera da remoto. Le attività svolte in modalità agile concorrono pienamente alla valutazione della performance dirigenziale, sulla base degli obiettivi e degli indicatori stabiliti dagli strumenti di programmazione dell'Ente.

Art.11-Formazione

11.1. Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

11.2. IRPET assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

11.3. Infine, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

Art. 12 - Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

12.1. Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

12.2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano di Azioni Positive dell'Ente.

12.3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

12.4. Le parti si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo, a favore del personale destinatario del presente accordo.

TITOLO III

PARTE ECONOMICA

Articolo 13 - Costituzione Risorse Contrattazione

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'IRPET in conformità con quanto disposto dall'art. 57 del CCNL 2016-2018, con gli incrementi previsti dall'art. 39 del CCNL 2019-2021, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme e di legge.
2. Il fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025 è stato dunque costituito con Determinazione del Direttore dell'IRPET n.24 del 02.07.2025, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, come certificato dal collegio dei revisori, per un ammontare complessivo di **euro 322.143,31** di cui:
 - euro 233.087,49 da risorse decentrate di parte stabile,
 - euro 89.055,82 da risorse decentrate di parte variabile

come di seguito rappresentato in tabella:

FONDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DIRIGENZA			ANNO 2025
ccnl	Descrizione	risorse non soggette a limite art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017	risorse
risorse stabili			
57, comma 2 lettera a) ccnl 2016-2018	1. 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 nel 2020,		182.458,00
	2. ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015)	incrementi contrattuali (art. 11 D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12)	7.229,13
	3. e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno (2020)		31.928,00
totale importo unico consolidato			221.615,13

<i>57, comma 2 lettera c) ccnl 2016-2018</i>	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità l'importo confluiscce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno		435,11
<i>art. 39 comma 1 ccnl 2019- 2021</i>	incremento corrispondente al 2,01% del monte salari del personale dirigente riferito all'anno 2018	incrementi contrattuali (art. 11 D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12)	11.037,25
TOTALE RISORSE STABILI			233.087,49
<i>di cui risorse soggette a limite</i>			214.821,11
<i>di cui risorse non soggette a limite</i>			18.266,38
risorse variabili			
<i>57, comma 2 lettera b) ccnl 2016-2018</i>	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	Orientamenti RGS e giudici contabili(circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16)	35.871,91
<i>57, comma 2 lettera c) ccnl 2016-2018</i>	(una tantum) 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 le frazioni di mese superiori a quindici giorni		
<i>57, comma 2 lettera d) ccnl 2016-2018</i>	somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60(Onnicomprensività del trattamento economico)		0
<i>57, comma 2 lettera e) ccnl 2016-2018</i>	risorse autonomamente stanziate 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 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili		26.393
<i>57, comma 3 ccnl 2016-2018</i>	Risorse anno precedente non integralmente utilizzate (economie anno precedente)	Orientamenti RGS e giudici contabili(circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16)	29.931,96
<i>art. 39 comma 3 ccnl 2019- 2021</i>	0,22% monte salari anno 2018	art. 39 comma 3 ccnl 2019-2021	1.208,06
TOTALE RISORSE VARIABILI			93.404,93
<i>di cui risorse soggette a limite</i>			26.393,00
<i>di cui risorse NON soggette a limite</i>			67.011,93
totale risorse di contrattazione			326.492,42
Totale risorse soggette a verifica limite			241.214,11
Totale risorse escluse da applicazione del limite			85.278,31
Verifica rispetto limite fondo anno 2016 (art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017)			236.865,00
Decurtazione da applicare per rispetto limite			-4.349,11
Totale risorse variabili post applicazione limite			89.055,82
TOTALE FONDO DI CONTRATTAZIONE			
dopo decurtazione per rispetto del limite			322.143,31

Art. 14 - Destinazione delle risorse

1. I criteri generali di riparto del Fondo di contrattazione tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, sono definiti nel CCI 2021-2023 sottoscritto il 5 maggio 2022 (parte normativa) agli articoli 8, 9, 9bis cui si fa integrale rinvio, in quanto non modificati nel presente contratto.
2. A decorrere dall'1.1.2025, il Fondo di risorse decentrate come costituito ai sensi dell'articolo precedente, pari a **322.143,31**, è destinato:
 - a) per € 217.782,50 al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, nell'articolazione di cui al successivo articolo 15;
 - b) per € 104.360,81 corrispondente ad una quota pari al 32,4% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, al finanziamento della retribuzione di risultato, secondo le specifiche previste al successivo art. 17.

Art. 15 - Retribuzione di posizione

1. Le parti danno atto che il CCNL 2019-2021, all'art. 37, ha ridefinito l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione ex art. 54 CCNL 17.12.2020, incrementato di euro 60,00 a partire dal 1 gennaio 2021 e, conseguentemente, ha rivisto i valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione, rideterminati nel valore minimo di euro 12.722,67 e nel valore massimo di euro 46.292,37.
2. Le parti prendono atto di quanto stabilito dall'art. 42 "Differenziazione della retribuzione di posizione" del CCNL 2019-2021, secondo cui "Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6, la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina".
3. Tenuto conto degli articoli 37 e 42 del CCNL 2019-2021, le parti danno atto che la rappresentazione delle posizioni dirigenziali coperte e non coperte dell'IRPET nell'anno 2025 (come stabilite con determina del Direttore n. 19 del 23.05.2023 "Revisione assetto organizzativo dell'Irpert. Definizione e articolazione delle strutture operative dell'Irpert" e secondo l'attribuzione degli incarichi dirigenziali di cui alla determinazione del Direttore n. 24 del 31.05.2023), con correlata individuazione delle relative retribuzioni di posizione, è quella di seguito individuata:

Funzioni e complessità	n. posizioni dirigenziali	Retribuzione di posizione con incremento contrattuale CCNL 19- 21
Responsabile struttura base	1	22.780,00
Responsabile Struttura operativa semplice	2	33.400,50
Responsabile Struttura operativa complessa	1	35.800,50
Responsabile Struttura complessa con funzioni di coordinamento e vicarie	2*	46.200,50
Totali	6	217.782,50

* Di cui n.1 posizione vacante per aspettativa con diritto alla conservazione del posto.

4. Le parti danno atto che a seguito del conferimento – a far data dal 01.06.2021- dell'incarico di Direttore dell'Istituto a un dirigente di struttura complessa con incarico di coordinatore vicario e del suo conseguente collocamento in aspettativa con diritto alla conservazione del posto (giusta determina del Commissario n.1 del 26.05.2021), la relativa posizione di "responsabile di struttura complessa con funzioni di coordinamento e vicarie" rimane congelata fino al rientro in servizio del medesimo e le relative

risorse sono mantenute entro l'importo complessivo del fondo di contrattazione destinato alla retribuzione di posizione di cui al precedente articolo.

5. L'importo di contrattazione destinato al finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2025 tiene conto di tale circostanza.

Art. 16 – Risorse non utilizzate

1. Le parti danno atto che rispetto all'ammontare di risorse destinate alla retribuzione di posizione di cui all'art. 14 comma 2 lett.a), le risorse che non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità – anche in forza dell'accantonamento previsto ai sensi del precedente art. 15 comma 4- potranno, a consuntivo, incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2025. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 17 - Retribuzione di risultato per l'anno 2025

1. Le risorse complessivamente disponibili per finanziare il fondo di retribuzione di risultato del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2025 ammontano ad €104.360,81.
2. Le parti danno atto che il fondo per la contrattazione decentrata garantisce almeno il 15% delle stesse al finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Le parti danno atto che l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2025 avviene nel rispetto dell'art. 23 comma 1 del CCNL 2019-2021 secondo cui “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”,
4. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 9 comma 3 del CCI 2021-2023 (parte normativa), espressamente richiamato e non modificato dal presente accordo, l'importo massimo a titolo di retribuzione di risultato attribuibile nell'anno a ciascun dirigente dell'IRPET non può comunque eccedere la misura del 20 per cento del valore medio pro-capite delle risorse complessive destinate alle retribuzioni tabellari e di posizione dei dirigenti.
5. Ai fini della quantificazione dell'effettivo importo della retribuzione di risultato, nei limiti del valore massimo stabilito ai sensi del precedente comma, si tiene conto degli esiti della valutazione in applicazione del sistema di valutazione dell'IRPET così come aggiornato con determinazione del Direttore n.33 del 29.06.2020. Gli importi della retribuzione di risultato sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
6. Le parti danno atto che dato il numero dei dirigenti in servizio effettivo nell'anno 2025, in ragione di quanto già chiarito nell'art. 15 comma 4, non è superiore a n.5 e, pertanto, ai sensi dell'art. 23 comma 7 del CCNL 2019-2021, non si applica la disciplina della differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 23 comma 2 e seguenti del medesimo CCNL.
7. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato, i risparmi sono destinati all'incremento una tantum delle risorse destinate alla stessa voce nell'anno immediatamente successivo, fermo restando che eventuali risparmi conseguenti da valutazione negativa non potranno essere utilizzati e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.