

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI - ANNO 2025**

**MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto e
autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		Dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Delegazione di parte pubblica</p> <p>Direttrice Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni- Presidente – Manuela Lucia Mei</p> <p>Direttore Generale Assemblea Legislativa regionale – Andrea Orlando</p> <p>Dirigente Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di Servizio – Cristiano Annovi</p> <p>Dirigente Settore Funzionamento e Gestione – Lea Maresca</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL - CISL-FP - UIL-FPL - FEDIRETS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie FEDIRETS - CISL-FP - UIL-FPL -</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		<p>a) destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato</p> <p>b) retribuzione di posizione</p> <p>c) retribuzione di risultato</p> <p>d) indicatori di efficienza amministrativa e retribuzione di risultato</p> <p>e) incarichi ad interim</p> <p>f) retribuzione di risultato del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p>g) compensi professionali degli avvocati</p> <p>h) onnicomprensività del trattamento economico</p> <p>i) orario di lavoro e lavoro agile</p> <p>j) personale in distacco sindacale</p> <p>k) patrocinio legale</p> <p>l) formazione</p> <p>m) dichiarazione congiunta</p> <p>n) disposizione finale</p>
Rispetto dell'iter/ adempimenti procedurali e degli	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è propedeutica alla certificazione da parte dell'organo di controllo</p>
		<p>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno riportati integralmente nella presente scheda, che a tal fine sarà rielaborata, prima della sottoscrizione definitiva</p>

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Per l'anno 2025 il piano della performance, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, è stato adottato con deliberazione di Giunta regionale n. 1440/2025 "PIAO 2025-2027. Aggiornamento a seguito di approvazione della legge regionale 25 luglio 2025 n. 7, Assestamento e prima variazione al bilancio di previsione della regione Emilia-Romagna 2025-2027", e con delibera dell'Assemblea Legislativa n. 55 del 03 luglio 2025 "Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 della Direzione generale Assemblea legislativa";</p>
	:	<p>È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Il Piano triennale è confluito nel PIAO per il triennio 2025/2027, adottato con deliberazione di Giunta regionale n. 1440/2025 e con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 55/2025</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ovvero art. 10 del d.lgs. 33/2013)?</p> <p>Le informazioni richieste sono pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance del sito istituzionale della Regione Emilia-Romagna – sia per la Giunta regionale sia per l'Assemblea Legislativa - al seguente indirizzo https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/performance</p>
		<p>La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla performance delle strutture della Giunta regionale 2024 è stata approvata con deliberazione n. 1017/2025.</p> <p>La relazione sulla performance 2024 per l'Assemblea Legislativa è stata approvata con deliberazione UP n. 52/2025. I documenti di validazione sono stati pubblicati sul sito istituzionale della Regione Emilia-Romagna al seguente indirizzo: https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/documento-dell2019oiv-di-validazione-della-relazione-sulla-performance-1/documento-dell2019oiv-di-validazione-della-relazione-sulla-performance.</p>
Eventuali osservazioni-----		

MODULO 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato integrativo personale dirigente, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Con l'ipotesi CCDI 2025 sottoscritta il 02 dicembre 2025 le parti hanno quantificato e stabilito le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025; hanno definito inoltre la disciplina applicabile ad alcuni istituti giuridici oggetto di contrattazione, come di seguito riportato.

ART.1 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito nel rispetto dell'art. 57 del CCNL dell'Area Funzioni locali del 17 dicembre 2020.
2. Le risorse del fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato. Alla retribuzione di risultato è destinato un importo non inferiore al 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 e sono destinate prioritariamente a retribuire gli interim e la maggiorazione riservata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.
3. Le risorse finanziarie previste per il 2025 del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sono quantificate come segue:

Finalità	2025
Retribuzione di posizione	5.500.000,00
Retribuzione di risultato, comprensivo di interim e anticorruzione	2.470.000,00
Totale finanziato	7.970.000,00

4. Le risorse destinate alle finalità di cui al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo non ricomprendono il pagamento degli arretrati e gli incrementi della retribuzione di posizione previsti dai CCNL Dirigenza Funzioni locali 2022/2024 e 2025/2027 non ancora entrato in vigore.

ART.2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La retribuzione di posizione è determinata dalla vigente disciplina regionale inerente al sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali. La retribuzione di posizione dei

Direttori generali e dei Direttori di agenzia è fissata con Delibera di Giunta per ciascuna posizione in fase di selezione.

2. L'attuale graduazione delle posizioni dirigenziali è confermata fino alla scadenza degli incarichi dirigenziali in essere. Le graduazioni delle posizioni dirigenziali saranno rivalutate a seguito dell'approvazione del nuovo sistema regionale di graduazione delle posizioni da adottare contestualmente al nuovo modello organizzativo a avranno comunque efficacia dalla data di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali.
3. La clausola di salvaguardia, confermata fino alla scadenza degli incarichi dirigenziali in essere, di cui all'art. 31 del CCNL Dirigenza Funzioni locali 2016/2018 è fissata come segue:
 - a. Per i primi 12 mesi la nuova retribuzione di posizione integrata con un differenziale di salvaguardia pari al 100% della differenza tra il valore originario e il nuovo valore di posizione;
 - b. Per il periodo successivo e comunque non oltre il termine dell'incarico originario la nuova retribuzione di posizione integrata con un differenziale di salvaguardia pari al 75% della differenza tra il valore originario e il nuovo valore di posizione.

ART.3 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti, compresi i direttori generali e i direttori di agenzia, è determinata in modo che la media delle retribuzioni sia pari a 14.000 euro. Sono comunque fatti salvi gli eventuali trattamenti di miglior favore previsti nei provvedimenti di incarico o nei contratti individuali.
2. Per l'esercizio 2025 la retribuzione di risultato dei dirigenti è integrata come segue:

Graduazione	Incremento risultato
FRB	2.500,00 €
FR3	3.000,00 €
FR2	3.500,00 €
FR1	4.000,00 €
FR1Super/FRT	4.500,00 €
Direttori	7.000,00 €

3. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance conseguita dal dirigente, tenuto conto della durata dell'incarico e ridotta sulla base delle assenze che comportano una decurtazione dello stipendio.
4. La retribuzione di risultato viene erogata l'anno successivo a quello di competenza, di norma con la mensilità di luglio, al termine del processo di valutazione e successivamente all'approvazione e validazione della relazione della performance, rapportandola al punteggio totale (componente organizzativa e individuale) della scheda di valutazione della performance. Il punteggio totale è dato dalle componenti e relativi pesi come definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione vigente.
5. Il valore minimo del parametro retributivo è pari a 0% per i punteggi dallo 0 al 50,0.

ART.4 – INDICATORI DI EFFICIENZA AMMINISTRATIVA E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai sensi del DL 13/2023, art. 4bis, dall'esercizio 2024 la retribuzione di risultato annuale di cui all'art. 3 dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei Direttori generali delle relative strutture, è decurtata del 30% nel caso non siano rispettati i tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni.
2. Il rispetto degli obiettivi individuali fissati dal PIAO per il miglioramento della salute organizzativa dell'ente è considerato come indicatore di efficienza amministrativa e il mancato raggiungimento degli stessi porta ad una decurtazione della retribuzione di risultato.
3. Dall'esercizio 2026, nel caso di mancata realizzazione degli obiettivi di cui al comma 2 la retribuzione di risultato del dirigente responsabile verrà decurtata fino al 5% sulla base degli indicatori di risultato fissati dall'OIV.
4. Annualmente, e comunque non oltre il 31 marzo, con circolare il Direttore generale competente in materia di organizzazione della Giunta regionale, sentito il comitato di direzione, fissa le modalità attuative per il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali e i target annuali di riferimento per lo smaltimento delle ferie pregresse, dando adeguata e preventiva informazione sindacale, con un congruo termine che consenta alle OO.SS. di formulare eventuali osservazioni e apportare eventuali contributi prima dell'adozione definitiva della circolare, ferme restando le prerogative unilaterali dell'amministrazione;

ART.5 – INCARICHI AD INTERIM

1. Per lo svolgimento di incarichi ad interim è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. Nel caso in cui siano attribuiti più incarichi ad interim che si sovrappongono nello stesso arco temporale, la maggiorazione andrà riconosciuta per il solo incarico con retribuzione di posizione maggiore. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito degli esiti della valutazione della performance annuale.
2. La retribuzione di cui al punto 1 non è riconosciuta:
 - a. ai Direttori generali e ai Direttori di Agenzia che ricoprono ad interim una o più posizioni dirigenziali della propria Direzione o Agenzia;
 - b. ai Dirigenti responsabili di Settore che ricoprono ad interim una o più posizioni di Area di lavoro dirigenziali del proprio Settore;
3. Dal 1° aprile 2022, la retribuzione di risultato di cui al punto 1 è ammessa solo per gli interim conferiti sulle posizioni dirigenziali previste nella programmazione dei fabbisogni di personale o rese vacanti in attesa della successiva programmazione dei fabbisogni.
4. Alla retribuzione di risultato di cui al punto 1 dall'esercizio 2024 si applicano le disposizioni di cui all'art. 4.

ART. 6 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. La retribuzione di risultato del dirigente responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è integrata nella misura del 20% della retribuzione di posizione ricoperta dal dirigente interessato.

ART. 7 – COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI

1. Ai dirigenti iscritti nell'Elenco speciale dell'Albo degli Avvocati per la difesa in giudizio dell'Ente sono riconosciuti i compensi professionali secondo i criteri generali contenuti nel "Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente" di cui all'Allegato 1 alla DGR n. 2137 del 20 dicembre 2017.
2. La retribuzione di risultato dei dirigenti si compensa con i compensi professionali di cui al comma 1 come segue;
 - a. per i compensi professionali riconosciuti nell'esercizio fino a 7.000 €: non operano riduzioni sulla retribuzione di risultato;
 - b. per i compensi professionali riconosciuti nell'esercizio per importo superiore a 7.000 €: la retribuzione di risultato viene ridotta dell'importo pari al 25% della parte del compenso professionale eccedente i 7.000 € nell'esercizio.

La riduzione della retribuzione di risultato avviene sulla base del riconoscimento del compenso per ciascun esercizio.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano dal 1° gennaio 2021

ART. 8 – ONNICOMPENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti riferite ai compensi per incarichi aggiuntivi conferiti ai sensi dell'art. 24 comma 3 del D.lgs. 165/2001 e delle vigenti disposizioni contrattuali confluiscono, detratti gli oneri a carico della Regione ivi compresi gli oneri riflessi, nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato.
2. Ai dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi è erogato, a titolo di retribuzione di risultato, un importo aggiuntivo pari al 51% di quanto introitato dalla Regione, purché tale importo non sia superiore al 10% della massima retribuzione di risultato definita per quell'anno.

ART. 9 – ORARIO DI LAVORO E LAVORO AGILE

1. Al personale con qualifica dirigenziale, compresi i Direttori generali e i Direttori di Agenzia, si applica la disciplina regionale sugli orari di lavoro con i limiti e le differenze previste per i diversi istituti di cui al Titolo III del CCNL vigente.
2. Al personale con qualifica dirigenziale, compresi i Direttori generali e i Direttori di Agenzia, si applica la Disciplina regionale sul lavoro agile, compreso il lavoro agile temporaneo.
3. Nelle more dell'adeguamento della disciplina sugli orari di lavoro per la regolamentazione puntuale degli istituti relativi ai dirigenti soggetti a turnazioni e reperibilità per emergenze, al personale con qualifica dirigenziale chiamato a svolgere le proprie funzioni nelle ore notturne e nei giorni festivi deve essere comunque garantito un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio, sotto forma di un numero di ore di riposo compensativo

pari a quelle di servizio prestato nelle condizioni previste dal presente comma, da fruire possibilmente nella settimana successiva o comunque entro il mese successivo a quello in cui la prestazione notturna o festiva si è svolta.

ART. 10 - PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Ai sensi dell'art.61 del CCNL per l'Area Funzioni Locali 2016-2018, il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone:
 - a. dello stipendio tabellare, nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b. di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al **90%** delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da altre 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. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
4. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL F.L.2016/2018, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art.58 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.
5. 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 non si applica.
6. La disciplina di cui al presente articolo si applica a partire dalla data da cui decorre l'efficacia del presente contratto integrativo.

ART. 11 - PATROCINIO LEGALE

1. Ai sensi dell'art. 12 del CCNL Area II della **Dirigenza del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 1.1.2000 - 31.12.2001, l'amministrazione**, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dirigente da un legale di comune gradimento.

2. Ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art.12 del CCNL del 12.2.2002 è necessario il rispetto delle seguenti condizioni:
 - a) l'amministrazione deve essere stata puntualmente e tempestivamente informata dal dirigente interessato sui contenuti del contenzioso;
 - b) l'amministrazione deve valutare preventivamente che non sussista conflitto di interessi entro 30 giorni dalla comunicazione del dirigente relativa al contenzioso in essere, decorsi i quali l'assenza di conflitto di interessi è ritenuta comunque sussistente;
 - c) l'amministrazione deve assumere ogni onere della difesa "sin dalla apertura del procedimento" e, laddove non vi abbia provveduto tempestivamente, assume ogni onere della difesa "sin dalla apertura del procedimento" anche a processo in itinere o concluso, provvedendo al rimborso degli oneri eventualmente già sostenuti e debitamente rendicontati dal dirigente;
 - d) il legale per la difesa del dirigente deve essere stato individuato con il comune gradimento del dirigente e dell'amministrazione; a tal fine, in caso di mancata proposta da parte dell'amministrazione di un legale di possibile comune gradimento, il legale incaricato della propria difesa dal dirigente s'intende approvato una volta decorsi 30 giorni dalla comunicazione del contenzioso all'amministrazione;
3. In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
4. L'Amministrazione regionale valuterà caso per caso se applicare la disciplina del presente articolo anche ai dirigenti con contratto a tempo determinato o che prestino servizio presso l'amministrazione regionale in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, limitatamente a fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite da quest'amministrazione e all'adempimento dei compiti d'ufficio svolti presso questa amministrazione.
5. La disciplina del presente articolo non si applica ai dirigenti assicurati ai sensi dell'art.7 del CCNL del 27.2.1997. A tal fine l'amministrazione s'impegna a valutare la sottoscrizione di apposita assicurazione a favore di tutti i propri dirigenti e, laddove sottoscritta, le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione limitatamente a tutto il termine di durata, validità ed efficacia della polizza.

ART. 12 – FORMAZIONE

1. Le parti convengono di rilanciare e potenziare con il PIAO 2026/2028 il modello di erogazione e le iniziative di formazione e crescita professionale della dirigenza e del comparto per accompagnare la trasformazione digitale e organizzativa dell'ente e il raggiungimento degli obiettivi strategici di valore pubblico, individuando nel PIAO obiettivi specifici, strumenti e responsabilità.
2. In particolare, per sostenere la crescita delle competenze manageriali e lo sviluppo professionale dei Dirigenti, l'Ente potrà individuare, a valere sui budget della formazione di Giunta, dell'Assemblea e delle Agenzie con autonomia di bilancio, prodotti formativi specifici nonché prodotti formativi di alta gamma (master, corsi specialistici, etc) individuali rivolti a dirigenti. Tali proposte potranno prevedere, ove richiesto, la partecipazione in orario di lavoro, anche all'estero, purché si dimostri sia l'investimento per l'Ente, sia la coerenza del percorso formativo individuale del

dirigente che ne facesse richiesta. Tali valutazioni avverranno ad esclusiva competenza della Direzione competente in materia di Organizzazione e Formazione, previo nulla osta del DG di riferimento. Qualora il costo dell'investimento sia significativo, l'Ente potrà valutare una clausola di rimborso dei costi sostenuti per la partecipazione dei singoli dirigenti, qualora il dirigente dovesse manifestare la volontà di lasciare l'ente entro un certo tempo dopo aver concluso il percorso in oggetto.

ART. 13 – DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL Dirigenza Funzioni Locali 2022/2024 e alla luce della prossima approvazione del PIAO 2026/2028, le parti condividono l'esigenza di avviare da aprile 2026 un confronto per completare il riordino di tutti gli istituti non ancora completati dopo la riorganizzazione 2022. In particolare, ritenendo prioritari gli obiettivi di valorizzazione delle competenze ed esperienze della Dirigenza dell'ente, dovranno essere affrontati, tramite confronto o contrattazione, i seguenti punti:

- Rivedere il sistema di graduazione della Dirigenza anche alla luce delle risorse aggiuntive stanziare dai contratti nazionali di lavoro 2019/2021 e 2022/2024.
- Dotare la dirigenza degli strumenti standardizzati per il coordinamento del lavoro agile e la gestione del lavoro in presenza e/o presso spazi di coworking;
- Aggiornare la disciplina applicativa in materia di incentivi del codice appalti a favore dei dirigenti, al fine di sbloccare eventuali risorse impegnate e non liquidate al fine di armonizzare le diverse norme che si sono succedute negli anni e individuare modalità applicative omogenee tra tutte le strutture regionali, anche in analogia a quanto già previsto per i compensi dell'avvocatura regionale;
- Adeguare la disciplina sugli orari di lavoro per regolamentare con più puntualità l'applicabilità degli istituti con particolare riguardo ai dirigenti soggetti a turnazioni e reperibilità per emergenze.
- Aggiornare la disciplina del lavoro agile alle nuove disposizioni in materia che saranno previste nel nuovo contratto di lavoro della dirigenza 2022/2024, estendendo alla dirigenza le medesime garanzie attualmente previste per il personale del comparto in condizioni di fragilità e assicurando priorità nella fruizione del lavoro agile ai dirigenti in particolari condizioni di fragilità dovute a ragioni di salute o alle esigenze di cura dei figli per situazioni di famiglie monogenitoriali;
- Valutare la sostenibilità e l'applicabilità del Welfare aziendale previsto nel nuovo contratto di lavoro della dirigenza 2022/2024;
- Monitorare e aggiornare il nuovo SMIVAP per rendere coerente il modello di performance management con le direttive in materia di sistemi di valutazione della dirigenza;
- Completare l'aggiornamento dell'osservatorio delle competenze valorizzando i profili e le posizioni lavorative della dirigenza emergenti e adeguando quelle esistenti al nuovo contesto organizzativo e professionale;

- Approvare il CCDI 2026/2028 entro l'estate 2026 al fine di impiegare le risorse residue e le nuove risorse stanziare nel CCNL 2022/2024 prioritariamente per il nuovo sistema di graduazione nel rispetto della clausola di salvaguardia, assicurando il più possibile la tutela del potere d'acquisto della parte di retribuzione fissa dei dirigenti, a fronte di un aumento medio salariale del 6% circa, contro un aumento di circa il 17% di inflazione, nel solo triennio 2022-2024;

ART. 14 - DISPOSIZIONE FINALE

1. Entro il 30 giugno di ciascun anno le parti convengono di verificare la consistenza dei fondi al fine di contrattare l'adeguamento delle finalità del presente CCDI.