



PROVINCIA DI PISA

Istituzione dei Comuni per il governo dell'area vasta Scuole, Strade e Sistemi di trasporto, Territorio e Ambiente Gestione associata di servizi e assistenza ai Comuni

Premesso che:

1. in data 16/11/2022 è stata sottoscritta la pre intesa di CCDI del personale dirigente;
2. il Collegio dei revisori in data 28/11/2022 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40, co. 3quiquies, D.Lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, co. 3bis, D.Lgs. 165/2001);
3. il Presidente con Decreto n. 122 del 05/12/2022 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Visti :

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018.

Dato atto che:

a) l'art. 3, comma 9, del CCNL 17/12/2020 dispone che *"Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate"*;

b) l'art. 8, comma 1, del CCNL 17/12/2020 prevede, al comma 1, che *"1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale."*

c) con decreto presidenziale n. 8 del 16/02/2021 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 17/12/2020 nelle persone del Segretario Generale, con funzioni di Presidente, e del Dirigente Responsabile della gestione finanziaria e della gestione del personale quale componente;

e) con determinazione dirigenziale n. 241 del 17/2/2022 sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2022 e, in conformità alla nuova disciplina, costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 CCNL 17/12/2020;

Il giorno 12 del mese di dicembre 2022 nella sede della Provincia di Pisa le parti che seguono sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza:

Il Presidente della delegazione datoriale (dott.ssa Marzia Venturi) Marzia Venturi

E

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL F.P. (Miro Berretta)

Miro Berretta

DIREL (Giampiero Vangi)

Giampiero Vangi



PROVINCIA DI PISA

Istituzione dei Comuni per il governo dell'area vasta Scuole, Strade e Sistemi di trasporto, Territorio e Ambiente Gestione associata di servizi e assistenza ai Comuni

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA

TITOLO I

Art. 1 - Campo di applicazione (art.1 CCNL 17/12/2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutto il personale di qualifica dirigenziale della Provincia di Pisa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (artt. 2 e 8 CCNL 17/12/2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte giuridica.
2. Per la parte giuridica conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
3. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi CCNL e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o in parte gli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

TITOLO II

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, 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 a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;

- si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
- 4. 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:
 - la partecipazione;
 - la 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 o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico per l'innovazione.
- 6. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
- 7. La contrattazione integrativa è sostituita dal confronto nell'ipotesi di cui all'art. 45, co. 4, del CCNL.

Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale Accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 5 - Informazione (art. 4 CCNL 17/12/2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 2 del CCNL 2016-2018, 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 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 15 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. I soggetti sindacali di cui all'Art. 7 comma 2, del CCNL 2016-2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui

all'Art.6 del CCNL 2016-2018, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate e, inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'Art. 29 del CCNL.

Art. 6 - Confronto (artt. 5 e 44 CCNL 17/12/2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7 comma 2 del CCNL 2016-2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'Art. 44 del CCNL 2016-2018 e precisamente:
 - a. i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b. i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d. le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - e. le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
 - f. le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili 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.
 - g. le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45, co. 4, del CCNL 2016-2018.

Art. 7 - Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL 17/12/2020)

1. Per quanto concerne l'Organismo paritetico per l'innovazione si rimanda all'art. 6 del CCNL 2016-2018

Art. 8 - Contrattazione integrativa decentrata (art. 45 CCNL 17/12/2020)

1. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa:
 - a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'Art. 57 del CCNL 2016-2018;
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'Art. 30 CCNL 2016-2018;



- c) la definizione della percentuale di cui all'Art. 58 CCNL 2016-2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'Art. 32 del CCNL 2016-2018;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'Art. 60 del CCNL 2016-2018, 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;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'Art. 31 del CCNL 2016-2018, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
 - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'Art. 61 del CCNL 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.
2. La materia a cui si applica l'art. 8, co. 4, del CCNL è quella di cui al co. 1, lettera f).
 3. Le materie a cui si applica l'art. 8, co. 5, del CCNL sono quelle di cui al co. 1, lett. a), b), c), d), e), h), h), ed i).

TITOLO III –ISTITUTI NORMATIVI

Art. 9 - Orario di lavoro (art. 13 CCNL 17/12/2020)

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. 10 - Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'Ente, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materie di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.
4. L'Ente, tramite l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive, garantisce che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 11 - Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. L'Ente garantisce la piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e relativi decreti attuativi.
2. I dirigenti concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

Art 12 - Tutela legale

1. L'ente, 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. 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.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dirigenti assicurati ai sensi dell'art.7 del CCNL del 27.2.1997.

Art. 13 - Personale esonerato dallo sciopero (art. 45 CCNL 17/12/2020)

1. Ai sensi della L. 146/1990 e delle disposizioni vigenti secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale II del 07/05/2002, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigente responsabile della Protezione Civile e del Settore competente in materia di lavori pubblici per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione della tutela fisica dei cittadini, in particolare in caso di fenomeni atmosferici avversi e/o rischio idrogeologico e sismico;
 - Dirigente del Settore Programmazione e Risorse, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero pregiudichi la continuità delle prestazioni.

Art. 14 - Diritto all'incarico dirigenziale (art. 48 CCNL 17/12/2020)

1. Per quanto riguarda il diritto all'incarico dirigenziale si fa riferimento alla disciplina dell'art. 48 del CCNL 2016-2018.

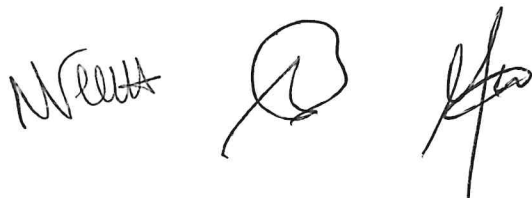
Art.15 - Linee guida generali in materia di formazione (art. 51 CCNL 17/12/2020)

1. Per quanto concerne la formazione si rinvia all'art. 51 del CCNL 2016-2018.

TITOLO IV –ISTITUTI ECONOMICI

Art.16 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020)

1. Per l'esercizio finanziario 2022 il Fondo, determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 241 del 17/02/2022 è stabilito in euro 176.895,18.
2. Nell'ottica di una maggiore valorizzazione del conseguimento dei risultati, viene confermata la ripartizione la percentuale tra retribuzione di posizione e di risultato già oggetto del CCDI siglato in data 22/12/2021:
 - 78% retribuzione di posizione;



- 22% retribuzione di risultato
- 3. Tale ripartizione potrà essere oggetto di contrattazione per gli anni successivi ai sensi dell'art. 45, co. 1, lett. b).

Art.17 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett.b) CCNL 17/12/2020).

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti negli atti di programmazione Peg-DUP e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e s.m.i.

Art. 18 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL 17/12/20)

1. Tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, non trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del citato art. 30.

Art. 19 - Incarichi ad interim - Definizione percentuale (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020)

1. Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale:
 - a. INCARICO AD INTERIM AFFIDATO IN CASO DI VACANZA DEL POSTO IN DOTAZIONE ORGANICA. Il Dirigente incaricato dell'interim si vedrà incrementata esclusivamente l'indennità di risultato nella misura del 25% della retribuzione di posizione vacante, rapportata alla durata effettiva dell'interim.
 - b. INCARICO AD INTERIM AFFIDATO IN CASO DI ASSENZE PROLUNGATE DAL SERVIZIO DEL DIRIGENTE TITOLARE (ES. MALATTIA, ASPETTATIVE, ASSENZE CON DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO). Nel caso di interim assegnato dal Presidente con proprio decreto conseguente ad assenza prolungata dal servizio per le ragioni di cui all'oggetto, le economie (avanzi) derivanti da valutazione e da assenza dal servizio vengono ridistribuiti nell'anno in cui si sono generate. Il Dirigente incaricato dell'interim si vedrà incrementata esclusivamente l'indennità di risultato teorica: l'incremento sarà in misura pari all'indennità di risultato "teoricamente" spettante al dirigente assente, rapportata alla durata effettiva dell'interim. Ai fini della determinazione di tale quota di indennità di risultato effettivamente spettante si terrà conto della valutazione ottenuta relativamente alla "Qualità della prestazione individuale" da parte del Dirigente in interim e dei risultati - Direzione per obiettivi – ottenuti dalla struttura gestita in interim.

Art. 20 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia (Artt. 31 e 45, co. 1, lett. g) CCNL 17/12/2020)

1. 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 al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un valore complessivo di retribuzione di posizione inizialmente pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore

inizialmente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 21 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge (art. 60, co. 2 CCNL 17/12/2020) – Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.
3. La corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D.Lgs. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura.
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa saranno definiti specifici indici di correlazione, qualora specifiche disposizioni di legge prevedano compensi da riconoscere al personale di qualifica dirigenziale della Provincia.

Art. 22 - Welfare aziendale (art. 45, co. 1, lett. d) CCNL 17/12/2020)

1. L'Art. 32 del CCNL 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo con individuazione delle tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le parti si riservano al momento di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra ad approfondimenti, svolti in collaborazione, delle possibilità e opportunità da disciplinare e delle risorse da destinarvi secondo quanto indicato dal comma 2 del suddetto art. 32 del CCNL. All'esito degli approfondimenti e di un costruttivo confronto tra le parti, le stesse convengono sin d'ora che potrà eventualmente procedersi alla previsione di quanto al comma 1 mediante accordo successivo ed integrativo del presente contratto.
3. Fino all'eventuale accordo di cui al comma precedente, non possono essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamenti futuri.



Art. 23 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale (Artt. 45, co. 1, lett. i) e Art. 61 CCNL 17/12/2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e gli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da 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. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
4. La disciplina di cui al presente articolo si applica, presso l'Ente, a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 24- Clausole finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.
2. Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.