



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 decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale
Parte Normativa 2019-2021 e Parte Economica anno 2024**

Premesso che:

1. in data 12/12/2024 si è svolto l'incontro per la contrattazione decentrata integrativa relativa alla pre intesa di CCDI del personale dirigente, che è stato sottoscritto in modalità asincrona;
2. il Collegio dei revisori in data 18/12/2024 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40, co. 3quinquies, 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 20/12/2024 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 23 del mese di dicembre 2024 le parti che seguono **sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza:**

Per l'Amministrazione provinciale:

Il Presidente della delegazione datoriale (Paola Maria La Franca)

Il Dirigente del Settore Programmazione Risorse (Paola Fioravanti)

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL-FP

(Orsini Silvia)

UIL FPL

(Fidanzi Brunello)

Direts - Area DirEl

già Sezione Fedirets

(Vangi Giampiero)

GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA

TITOLO I

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

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 vigente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001.

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

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. 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, 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.
 - 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 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, di salute,



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



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;
 - 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. 35, 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 16/07/2024)

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.
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 all'art. 7, comma 2 del CCNL 16/07/2024, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35, del CCNL 16/07/2024, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Sono altresì oggetto di sola informazione 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 lavorativi prima dell'adozione degli atti.
5. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, 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. 6 - Confronto (artt. 5 e 34 CCNL 16/07/2024)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali, di



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

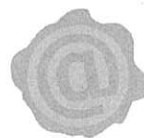
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, 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 ed 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 16/07/2024 e precisamente:
 - a. i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b. i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - 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 l'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, co. 4, del CCNL 16/07/2024;
 - g. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per 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 si istituisce;
 - i. andamenti occupazionali.

Art. 7 - Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL 16/07/2024)

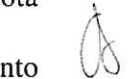
1. Per quanto concerne l'Organismo paritetico per l'innovazione si rimanda all'art. 6 del CCNL 16/07/2024.

Art. 8 - Contrattazione integrativa decentrata (art. 35 CCNL 16/07/2024)

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. 23 CCNL 16/07/2024;



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



- c) la definizione della percentuale di cui all'Art. 40, comma 2, CCNL 16/07/2024, in ragione dell'impegno richiesto, 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 di specifici incarichi dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di responsabile della transizione digitale e di data protection officer;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'Art. 26 del CCNL 16/07/2024;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'Art. 43 del CCNL 16/07/2024, 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 L. n. 146/1990 e s.m.i. 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;
 - 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, come modificato dall'art. 44 del CCNL 16/07/2024, in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.
 - j) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. Le materie a cui si applica l'art. 8, co. 5, del CCNL sono quelle di cui al co. 1, lettera f) ed l).
3. Le materie a cui si applica l'art. 8, co. 6, del CCNL sono quelle di cui al co. 1, lett. a), b), c), d), e), g), h), ed i).

TITOLO III –ISTITUTI NORMATIVI

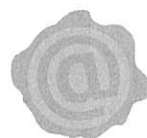
Art. 9 - Orario di lavoro (art. 13 CCNL 17/12/2020)

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 – Lavoro agile (artt. 11 e 12 CCNL 17/12/2020)

1. L'Amministrazione riconosce il lavoro agile quale possibile modalità di effettuazione della prestazione lavorativa finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. L'Art. 11 del CCNL 2019-2021 prevede che, in sede di confronto, siano individuate le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.
3. Le parti si riservano al momento di rinviare la definizione della disciplina applicativa a specifico Regolamento.

Art. 11 - Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



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 materia 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. 12 - 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 13 - Tutela legale

1. L'ente, nella 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 del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà 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 dirigente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.
3. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi ed in applicazione delle norme interne dell'Ente. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00

[Handwritten signature]

ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. L'amministrazione può concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.

4. Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
5. L'amministrazione esigerà dal dirigente eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.
6. La disciplina del presente articolo non si applica ai dirigenti assicurati ai sensi dell'art.7 del CCNL del 27.2.1997.

Art. 14 - Personale esonerato dallo sciopero (art. 35 CCNL 16/07/2024)

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. 15 - 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.16 – Principi generali e finalità della formazione (art. 30 CCNL 16/07/2024)

1. L'Amministrazione riconosce la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e la condivisione degli obiettivi di modernizzazione e cambiamento organizzativo, attraverso interventi tesi a valorizzare il patrimonio professionale dei Dirigenti, garantirne l'aggiornamento professionale, favorirne la crescita professionale ed incentivare comportamenti innovativi per implementare l'efficienza dei servizi pubblici.
2. A tal fine sono destinate alle attività di formazione risorse pari all'1% del Monte salari Dirigenti.

TITOLO IV –ISTITUTI ECONOMICI

Art.17 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto



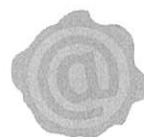
GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Per l'anno 2024 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato risulta costituito con determinazioni dirigenziali n. 1046 del 26/07/2024 e n. 1670 del 02/12/2024, come da prospetto seguente:

RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA ESTABILITA'			
	Importo Unico annuale ricomprensente:		
Art. 57 comma 2, lett. a) CCNL 17/12/2020	IMPORTO UNICO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE	I.	171.328,00
Art. 57 comma 2, lett. a) CCNL 17/12/2020	Risorse corrispondenti all'1,53% sul Monte Salari Dirigenti Dirigenti dell'anno 2015 - Art. 56 CCNL	"	5.567,18
Art. 57 comma 2, lett. a) CCNL 17/12/2020	Incremento accessorio assunzioni a tempo indeterminato (art. 33, comma 1bis, DL 34/2019)	"	0,00
Art. 57 comma 2, lett. b) CCNL 17/12/2020	Risorse previste da disposizioni di legge (Es.: art 43 Legge 449/1997 ed art. 24 comma 3 D. Lgs 165/2001) - Art. 57 comma 2 lett. b) CCNL		0,00
Art. 57 comma 2, lett. c) CCNL 17/12/2020	Risorse corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL Dirigenti 2020	"	0,00
Art. 57 comma 2, lett. d) CCNL 17/12/2020	Risorse corrispondenti all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16/11/2020	"	0,00
Art. 57 comma 2, lett. e) CCNL 17/12/2020	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio e entro i limiti di cui all'art. 57 comma 1 CCNL 16/11/2020	"	0,00
Art. 39, co. 1 CCNL 16/07/24	Risorse corrispondenti all'2,01% sul Monte Salari Dirigenti Dirigenti dell'anno 2018 - Art. 39, co. 1 CCNL 16/07/24 quota 2024	"	6.824,09
TOTALE PARTE STABILE			183.719,27
RISORSE VARIABILI			
Art. 39, co. 1 CCNL 16/07/24	Risorse corrispondenti allo 0,46 Monte Salari 2018 anno 2020	I.	1.561,73
Art. 39, co. 1 CCNL 16/07/24	Risorse corrispondenti al 2,01% sul Monte Salari 2018 quote 2021, 2022, 2023	"	20.472,26
Art. 39, co. 3 CCNL 16/07/24	Incremento delle risorse di cui al comma 2, lett. e) art. 57 CCNL 16/11/2020 in misura non superiore allo 0,22% Monte Salari 2018 in base alla capacità di Bilancio (339.506,73*0,22%= 746,91) ANNUALITA'	"	1.493,82
Art. 39, co. 3 CCNL 16/07/24	Incremento delle risorse di cui al comma 2, lett. e) art. 57 CCNL 16/11/2020 in misura non superiore allo 0,22% Monte Salari 2018 in base alla capacità di Bilancio (339.506,73*0,22%= 746,91) ANNUALITA'	"	746,91
Art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020	Risorse anno precedente non integralmente utilizzate e destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del corrente anno (ex art. 28 punto 2 CCNL 23.12.1999)	"	0,00
TOTALE PARTE VARIABILE			24.274,72
TOTALE FONDO STABILI E VARIABILI (a)			207.993,98
Totale poste non soggette al limite (b)			36.665,98
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE DAL LIMITE (A-B)			171.328,00
Limite Totale Fondo 2016			171.328,00
RIDUZIONE RISPETTO LIMITE 2016			0,00



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00

3. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 e sulla base di quanto stabilito dal CCDI 22/12/2021.
4. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024, tenuto conto della misura prevista dal CCDI 22/12/2021, sono quindi così ripartite:

ANNO 2024		
	%	IMPORTO
Retribuzione di Posizione	78	143.301,03
Retribuzione di Risultato	22	40.418,24
Totale	100	183.719,27

4. Limitatamente all'anno 2024 sono altresì destinate alla retribuzione di posizione e di risultato:
 - ✓ le risorse di cui all'art. 39 comma 1 pari complessivamente ad €. 22.033,99 (Risorse corrispondenti all'incremento dello 0.46% annualità 2020 e del 2.01% annualità 2021, 2022 e 2023 del Monte Salari Dirigenti anno 2018). Tali risorse sono destinate al finanziamento degli adeguamenti contrattuali e degli incrementi della retribuzione di posizione delle annualità pregresse. La retribuzione di risultato è incrementata sulla base delle risultanze della valutazione di ciascuna annualità di riferimento. L'eventuale differenza dopo gli adeguamenti contrattuali e gli incrementi della retribuzione di posizione delle annualità pregresse è destinata alla retribuzione di risultato.
 - ✓ le risorse di cui all'art. 39, comma 3 pari a complessivi €. 2.240,73 (Risorse corrispondenti all'incremento dello 0.22% annualità 2022, 2023 e 2024 del Monte Salari Dirigenti anno 2018). Tali risorse sono destinate all'incremento della retribuzione di risultato anno 2024.
5. Per effetto degli incrementi contrattuali suddetti il Fondo 2024 ammonta a complessivi €. 207.993,98; la quota destinata a retribuzione di posizione è pari a 73,00% e la quota destinata a retribuzione di risultato è pari 27,00%. Nella tabella il riepilogo delle destinazioni del Fondo anno 2024:

TOTALE FONDO 2024	207.993,98
DESTINAZIONE UTILIZZO FONDO 2024	
ART. 57, COMMA 3, CCNL 17/12/2020 - Retribuzione di posizione (dirigenti e vice segreteria)	138.275,66
CCNL 16/07/2024 Art. 39, comma 2 - Incremento contrattuale retribuzione di posizione (arretrati anni dal 2020 al 2023 + gen-lug 2024)	11.709,84
CCNL 16/07/2024 Art. 39, comma 2 - Incremento contrattuale retribuzione di posizione (residuale anno 2024)	1.860,00
ART. 57, COMMA 3, CCNL 17/12/2020 - Retribuzione di risultato	38.619,52
CCNL 16/07/2024 Art. 39, comma 2 - Incremento contrattuale retribuzione di risultato (arretrati dal 2020 al 2023 già corrisposti)	3.292,14
CCNL 16/07/2024 Art. 39, comma 2 - Incremento contrattuale retribuzione di risultato (anno 2024)	2.659,36
TOTALE UTILIZZO FONDO	196.416,52
DIFFERENZA A RISULTATO COMPRENSIVA DELL'INCREMENTO DELLO 0.22% MS2018	11.577,46
IMPORTO COMPLESSIVO PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2024 (al netto degli arretrati risultato corrisposti)	52.856,34

Art.18 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024).

[Firma]

[Firma]



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00

[Firma]

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 e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e s.m.i.

Art. 19 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 CCNL 16/07/2024)

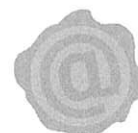
1. Tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, non trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del citato art. 23.

Art. 20 - Incarichi ad interim - Definizione percentuale (art. 40 CCNL 16/07/2024)

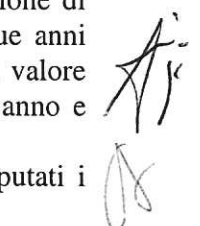
1. Nei casi previsti dall'art. 40 CCNL 16/07/2024, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale:
 - a. INCARICO AD INTERIM AFFIDATO IN CASO DI COPERTURA DI ALTRA POSIZIONE DIRIGENZIALE TEMPORANEAMENTE PRIVA DI TITOLARE. Al Dirigente o al Segretario generale incaricato dell'interim è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un importo pari al 30% 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 nella misura del 30%, rapportata alla durata effettiva dell'interim.
 - c. Ai fini della determinazione della quota di retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina, si terrà conto della valutazione della performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art. 21 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia (Art. 31 CCNL 17/12/2020 e art 35, co. 1, lett. g) CCNL 16/07/2024)

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.



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



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. 22 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge (art. 43, co. 2 CCNL 16/07/2024) – Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

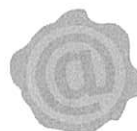
1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente 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. 23 - Welfare integrativo (art. 35, co. 1, lett. d) CCNL 16/07/2024)

1. L'Art. 26 del CCNL 2019-2021 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definite misure 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. 26 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 17/12/2020 per welfare integrativo anche a scopo di accantonamenti futuri.

Art. 24 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale (Artt. 35, co. 1, lett. i) e Art. 44 CCNL 16/07/2024)

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



GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



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. 25- 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.

GIAMPIERO
VANGI
23.12.2024
13:31:28
GMT+02:00



Roberto Le Ruff

Dee Ann
Fi