

**Ipotesi di**  
**Contratto collettivo integrativo**  
**in attuazione del CCNL Funzioni Locali**  
**per l'Area della Dirigenza del 17 dicembre 2020**  
**Parte II. Sezione Dirigenti**

L'anno 2021, il giorno 6 del mese di dicembre, alle ore 10:00, presso la sede della Provincia Modena,

**si sono incontrate**

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, come di seguito rappresentate:

*delegazione pubblica*

Presidente                      Raffaele Guizzardi

*delegazione sindacale*

FP CGIL                         Fabio De Santis

CISL FP                         Rakel Wiliana Vignali

UIL FPL                         \_\_\_\_\_

FEDIR SANITA'                \_\_\_\_\_

DIREL                         Matilde Palmieri

DIRER                         \_\_\_\_\_

UNSCP                         \_\_\_\_\_

**Premesso che:**

- a) in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso regola, distintamente nella Sezione II "Dirigenti", il rapporto di lavoro del personale dirigenziale già appartenuto all'AREA II dell'ex comparto Regioni/Autonomie Locali e reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale medesimo in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2018 e, a regime, dall'esercizio 2021, che al relativo utilizzo, in uno con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2010;
- c) parte dei nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello integrativo da parte dei singoli enti,

convengono e stipulano quanto segue.

## **Titolo I**

### **Principi e disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alla Sezione II "Dirigenti" del CCNL e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa.

2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

#### **Art. 2**

##### **Durata e decorrenza**

1. Il presente CCDI ha validità dall'esercizio 2021 e produce i suoi effetti sino alla sottoscrizione del prossimo contratto integrativo attuativo della prossima tornata contrattuale nazionale.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato.

3. In caso di disdetta, inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza, le disposizioni rimangono vigenti sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.

4. Per quanto non previsto nel presente contratto, è fatto rinvio alle disposizioni normative vigenti di legge e di CCNL.

#### **Art. 3**

##### **Interpretazione autentica**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Ai fini di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 17/12/2020, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

#### **Art. 4**

##### **Monitoraggio e verifiche**

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e, comunque, su richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione del contratto e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

2. L'amministrazione, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

## **TITOLO II**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 5**

##### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

#### **Art. 6**

##### **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito dalle norme di legge di CCNL in vigore ed è finalizzato al contenimento dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici con gli obiettivi di incentivazione dell'impegno e della qualità della *performance*.

3. L'organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL viene istituito solo in presenza di almeno dodici dirigenti.

## **TITOLO III**

### **Istituti normativi ed economici**

#### **Art. 7**

##### **Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato**

1. I valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati in applicazione del sistema di graduazione adottato dall'Amministrazione, oggetto di confronto con la delegazione di parte sindacale.

2. Salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, alla retribuzione di risultato è destinata, dall'anno 2021, una quota pari al 25% del fondo.

3. La percentuale di cui al comma 2 è determinata in modo da assicurare capienza ai fini dell'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 9.

4. Fermo quanto disposto dal comma 3, la quota di risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione eventualmente non utilizzata nell'anno è prioritariamente destinata all'attuazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 9.

#### **Art. 8**

##### **Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica**

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'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo pari, inizialmente, al 75% della differenza tra la retribuzione di posizione connessa all'incarico revocato e la retribuzione di posizione assegnata con il nuovo incarico. Il differenziale suddetto è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito come differenziale si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. Il valore della retribuzione connessa al precedente incarico da considerare per il calcolo di cui al comma 2, è da intendere al netto di eventuali differenziali di posizione già attribuiti al medesimo dirigente ai sensi del presente articolo.

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 destinato alle retribuzioni di posizione e risultato.

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione:

a. pur in presenza dei 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;

b. in caso di rimodulazione/integrazione, anche temporanea, dell'incarico dirigenziale con conseguente ripesatura della posizione senza revoca dell'incarico precedente.

## **Art. 9**

### **Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato:**

#### **differenziazione e variabilità**

1. La retribuzione di risultato è erogata in applicazione del sistema di valutazione e misurazione adottato dall'Amministrazione. Essa è determinata nel rispetto del principio di differenziazione di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

2. I criteri di determinazione della retribuzione di risultato sono definiti all'interno dei sistemi di valutazione dei singoli enti.

3. Nel caso in cui, nell'anno interessato alla valutazione, siano oggetto della stessa più di cinque dirigenti, a parte degli stessi, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione stessa di risultato.

4. Il numero di dirigenti di cui al comma 3 è pari ad una unità.

5. In caso di parità, l'attribuzione di quanto previsto dal comma 3 avviene nel rispetto del seguente ordine di priorità:

- a) migliore media valutativa degli ultimi tre anni;
- b) non essere mai stato destinatario della maggiorazione;
- c) anzianità di servizio;
- d) anzianità anagrafica;

## **Art. 10**

### **Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi**

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Amministrazione, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% (minimo 15% max 30%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. L'erogazione di quanto previsto al comma 1 avviene a seguito di valutazione annuale della *performance* sulla posizione coperta *ad interim*, tenendo conto, in sede valutativa, della maggiore gravosità del doppio incarico.

3. Qualora al personale dirigente vengano attribuiti, nel caso di assenza anche temporanea o di vacanza della posizione, incarichi aggiuntivi rispetto a singoli servizi o attività, potrà essere riconosciuto – nel rispetto del limite complessivo del fondo salario accessorio nonché del principio di onnicomprensività della retribuzione – un incremento dell'indennità di risultato nelle percentuali che verranno indicate con apposito atto o secondo la disciplina contenuta nel sistema di valutazione dell'ente ai sensi di quanto previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020

## Art. 11

### **Criteria delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.**

**(Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)**

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. 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. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

4. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, 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. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente secondo la seguente tabella di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	20% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	40% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	60% della retribuzione di risultato

Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

5. Le percentuali di cui al comma 3 può trovare differenziazione, in aumento, per specifici incarichi caratterizzati da specifica gravosità, complessità e/o durata.

#### **Art. 12**

#### **Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero**

Relativamente al diritto allo sciopero, le parti concordano che sono esonerati:

- a) il dirigente responsabile del Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge;
- b) il dirigente responsabile del Servizio di protezione civile, limitatamente alle prestazioni di emergenza;
- c) il dirigente responsabile della sicurezza stradale;

#### **Art. 13**

#### **Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale**

Al dirigente in distacco sindacale sono riconosciuti:

- a) la retribuzione tabellare, gli assegni *ad personam* e la RIA;
- b) un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 80% (non meno del 60% e non più del 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.

#### **Art. 14**

#### **Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, è fatto rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali in vigore.
2. Le disposizioni recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia, sino alla loro sostituzione, in quanto compatibili con le norme di legge e di CCNL in vigore.
3. Il presente contratto è trasmesso all'ARAN e al CNEL. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrativa ed economico-finanziaria. Lo stesso è pubblicato sulla sezione trasparenza del sito internet dell'Amministrazione.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE  
SINDACALE