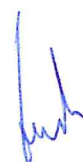




**Contratto collettivo integrativo decentrato
della Provincia di Reggio Emilia
in attuazione del CCNL Funzioni Locali
per l'Area della Dirigenza del 17 dicembre 2020
Parte II. Sezione Dirigenti**



Premesso che:

- con decreto del Presidente n. 189 del 23/11/2021 sono state fornite le linee di indirizzo per la costituzione del fondo risorse decentrate di cui all'art.57 del CCNL 17/12/2020 dell'area della dirigenza e per la contrattazione integrativa decentrata;
- il giorno 25/11/2021 è stata adottata con determinazione dirigenziale n.968, la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia per l'anno 2021;
- i Revisori dei Conti avevano espresso parere favorevole in ordine alla costituzione, con parere n.24 dell'1/12/2021;
- il giorno 6 dicembre 2021 è stata sottoscritta con le parti sindacali l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato in attuazione del CCNL del 17/12/2020 per l'area della dirigenza, e la ripartizione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021;
- in data 7/12/2021 è stata predisposta dal dirigente del Servizio Affari Generali la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi raggiunta, sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art.40 comma 3-sexies e 40-bis del D.Lgs.165/2001;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n.27 del 16/12/2021, ha certificato positivamente l'ipotesi di contratto raggiunta;
- con Decreto del Presidente n.210 del 21 dicembre 2021 è stata approvata l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato in attuazione del CCNL del 17/12/2020 per l'area della dirigenza, e la ripartizione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato;

il giorno 22 del mese di dicembre 2021,

si sono incontrate

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

delegazione pubblica:

Alfredo Luigi Tirabassi - Segretario Generale, presidente delegazione trattante,

delegazione sindacale:

FP CGIL Paolo Consolini

CISL FP Fabio Bertoia

per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato in attuazione del CCNL del 17/12/2020 per l'area della dirigenza, e la ripartizione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, come di seguito riportato.

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 previsto dalla dotazione organica della Provincia di Reggio Emilia 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.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto trovano applicazione le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e le norme legislative, nei limiti del D.lgs.165/2001.

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. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

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.

Art. 3

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.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4

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.
2. Le materie, i tempi e le procedure per la partecipazione e la contrattazione integrativa sono stabilite dal CCNL 17/12/2020, a cui si rinvia.

Art. 5

Interpretazione autentica

1. Ove insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. 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; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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



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 contemperamento 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, come previsto dal contratto nazionale.

TITOLO III

Istituti normativi ed economici

Art. 7

Criteria 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, contenuto nel "Manuale della valutazione delle posizioni dirigenziali" approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n.306 del 24/10/2000 e ss.mm.ii.
2. Con particolare riferimento alla retribuzione delle posizioni dirigenziali previste nella dotazione dell'Ente e attualmente ricoperte, l'Ente ha determinato i valori economici delle posizioni da ultimo con Decreto del Presidente n.227 del 23/12/2015 e pertanto, come indicato anche nelle linee guida per la contrattazione decentrata impartite dal Presidente con Decreto n. 189 del 23/11/2021, occorre provvedere ad una attualizzazione e ripesatura delle stesse, anche in conseguenza della recente ridefinizione della struttura dell'Ente. In via transitoria per l'anno 2021, le parti concordano di mantenere l'attuale pesatura in attesa dell'adozione della rigradazione delle posizioni che dovrà avvenire nel 2022.
3. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, fermo restando che le risorse destinate a tale voce devono essere non inferiori al 15% del fondo (art.57 c.3 CCNL 17/12/2020), si conviene di mantenere l'obiettivo di virtuosità teso all'incidenza del fondo per il risultato pari al 30% del fondo complessivamente erogabile (posizione + risultato).
4. La percentuale di cui al comma 3 è determinata in modo da assicurare capienza ai fini dell'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 9.
5. Fermo quanto disposto dal comma 3, la quota di risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione eventualmente non utilizzata nell'anno costituisce economia di bilancio, prioritariamente destinata alla copertura della spesa delle posizioni dirigenziali fuori dotazione organica di cui all'art.110 comma 2 del D.Lgs.267/2000.



Le parti dunque convengono sulla ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza della Provincia di Reggio Emilia per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione integrativa, come segue:

Destinazione	Importo	
	In valore assoluto	In percentuale
Retribuzione di posizione	163.398,49	70%
Retribuzione di risultato	70.027,93	30%
Totale	233.426,42	

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 che assicura di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in una percentuale pari, inizialmente, all' 80% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente. La percentuale suddetta può essere ridefinita annualmente nell'ambito del contratto integrativo ed entro le percentuali previste dall'art.31 c.2 del CCNL 17/12/2020. Il differenziale è riconosciuto, a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, 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 si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. 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.
4. 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.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, 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.

Art. 9

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato:

1. La retribuzione di risultato è erogata in applicazione del sistema di valutazione e misurazione adottato con Decreto del Presidente n.340 del 27/12/2018. I criteri di determinazione e i parametri valutativi, sono applicati, mediante il supporto dell'Organismo

Indipendnete di Valutazione della Performance dell'Ente, attraverso lo strumento della scheda individuale di valutazione.

3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale a sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto da applicarsi al valore teorico della retribuzione di risultato pari al 30% di quella di posizione.

Art.10

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

La disciplina verrà normata qualora l'organico dirigenziale in servizio effettivo raggiunga la soglia delle sei unità.

Art. 11

Onnicomprensività

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. 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.

3. 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 che ha reso la prestazione, come disciplinato nell'articolo seguente.

Art. 12

Criteri per il riconoscimento di quote accessorie per specifiche attività o prestazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge – Correlazione tra i compensi riconosciuti e la retribuzione di risultato

1. Il presente articolo disciplina l'attribuzione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 60 commi 2 e 3 del CCNL del 17/12/2020 ai dirigenti che abbiano svolto prestazioni remunerate da soggetti terzi.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e le relative quote di retribuzione aggiuntiva di risultato sono attribuite nella seguente misura:

- per importi erogati all'ente inferiori al 50% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 70% dell'importo assegnato;
- per importi erogati all'ente compresi tra il 50% e il 100% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 65% dell'importo assegnato;

- per importi erogati all'ente compresi tra il 100% e il 150% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 60% dell'importo assegnato;
- per importi erogati all'ente compresi tra il 150% e il 200% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 55% dell'importo assegnato;
- per importi erogati superiori al 200% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 50% dell'importo assegnato;

3. Gli importi di cui al comma precedente non vengono ridotti in relazione alla valutazione attribuita annualmente al dirigente, salvo che la valutazione non sia inferiore all'80% della valutazione massima attribuibile. In tal caso le retribuzioni aggiuntive sono rapportate alla valutazione effettivamente conseguita. In caso di valutazione pari o inferiore al 60% della valutazione massima attribuibile non può essere assegnata alcuna quota aggiuntiva.

Art. 13

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.

Alfredo Luigi Tirabassi



FP CGIL

Paolo Consolini



CISL FP

Fabio Bertoia

