



**DECRETO DEL PRESIDENTE
N. 210 DEL 21/12/2021**

OGGETTO

APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO IN APPLICAZIONE DEL CCNL 17.12.2020 PER LA DIRIGENZA E
SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2021

IL PRESIDENTE

Premesso che:

- le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente (Fondo per le risorse decentrate), come previsto dal D.Lgs. 150/2009, sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto dell'applicabilità delle previsioni normative in materia di risorse aggiuntive, delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente, nonché della qualità dei servizi o dei processi di riorganizzazione attivati;
- le attuali disposizioni contrattuali in merito alle modalità di determinazione e distribuzione delle suddette risorse, con i limiti al fondo contenuti nell'art.23 c.2 del D.Lgs.75/2017, sono contenute nel nuovo CCNL d'area per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 17/12/2020, nelle more del rinnovo contrattuale per il triennio successivo 2019-2021;
- l'Ente provvede annualmente alla quantificazione delle risorse disponibili, salvo adeguamento alla contrattazione nazionale successiva, ed alla regolamentazione in sede decentrata dei criteri e delle modalità di ripartizione;

dato atto che:

- con proprio decreto n.189 del 23/11/2021, sono state impartite le linee di indirizzo per la costituzione del fondo dell'anno 2021 e per la contrattazione decentrata integrativa, in applicazione del nuovo CCNL Funzioni locali – area dirigenza;
- conseguentemente, con la determinazione dirigenziale n.968 del 25/11/2021, su cui il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole, è stato quantificato l'ammontare complessivo del fondo dell'anno 2021, entro i limiti imposti dall'art.23 comma 2 del D.Lgs.75/2017;
- tale fondo remunera la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, chiamati a ricoprire posizioni previste stabilmente nella dotazione organica dell'Ente;

rilevato che:

- il giorno 6 dicembre 2021 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia in attuazione del CCNL suddetto contenente la disciplina normativa e la ripartizione economica per l'anno 2021 di cui all'allegato n.1 del presente atto;
- i contenuti di merito dell'ipotesi di accordo citata, risultano coerenti con gli obiettivi, le priorità e le indicazioni fornite nelle linee di indirizzo alla delegazione trattante;
- in particolare risulta regolamentata l'applicazione di somme risultanti dall'istituto dell'onnicomprensività del trattamento economico per il riconoscimento di quote ai dirigenti che abbiano reso prestazioni a favore di terzi, come anche altri importanti istituti contrattuali quali la clausola di salvaguardia;
- in merito alla retribuzione di posizione, l'accordo da atto del mantenimento n via transitoria per l'anno 2021 delle attuali pesature in attesa dell'adozione della rigraduazione delle posizioni che dovrà avvenire nel 2022;

- relativamente alla retribuzione di risultato, le parti hanno stabilito di mantenere l'obiettivo di virtuosità teso all'incidenza del fondo per il risultato pari al 30% del fondo complessivamente erogabile (posizione + risultato), confermando anche i criteri per l'applicazione alla misura teorica dei risultati della valutazione individuale;

atteso che il costo complessivo per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni dirigenziali effettivamente ricoperte nell'anno 2021, risulta comunque inferiore alle disponibilità del fondo e pertanto genererà un'economia di spesa;

ritenuto necessario procedere alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo in parola;

dato atto che:

- in data 7/12/2021 è stata predisposta dal dirigente competente in materia, la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi raggiunta, da sottoporre al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di cui all'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 dicembre 2021 ha certificato positivamente l'ipotesi di accordo in oggetto;

preso atto che le risorse del fondo per il salario accessorio del personale dirigente dell'anno 2021 trovano imputazione sugli artt.5 dei capitoli di retribuzione del personale e sul capitolo 3025 del bilancio 2021;

visti:

- il parere favorevole del Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;
- il parere favorevole del Dirigente del Servizio Bilancio in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

D E CRETA

- di approvare l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato allegata al presente atto, allegato n.1, per il personale dirigente, sottoscritta dalle delegazioni trattanti in data 6/12/2021 ed esaminata con parere favorevole dal Collegio dei Revisori, con verbale n.27 del 16 dicembre 2021;
- di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo per la dirigenza;
- di dare atto che la relativa copertura di spesa è prevista sugli artt.5 dei capitoli di retribuzione del personale e sul capitolo 3025 del PEG dell'anno 2021;
- di dare mandato al Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali di dare attuazione all'accordo predetto.

DI DARE ATTO che il presente decreto è efficace dalla sua sottoscrizione

Allegati:

- all. n.1 ipotesi accordo
- parere di regolarità tecnica
- parere di regolarità contabile

Reggio Emilia, lì 21/12/2021

IL PRESIDENTE
F.to ZANNI GIORGIO

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.

(da sottoscrivere in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. ... fogli, è conforme in tutte le sue componenti al corrispondente atto originale firmato digitalmente conservato agli atti con n del

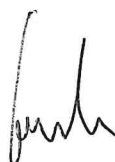
Reggio Emilia, lì.....Qualifica e firma



**Ipotesi di 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



L'anno 2021, il giorno 6 del mese di dicembre, alle ore 11:00, in modalità remota mediante collegamento in videoconferenza

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

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

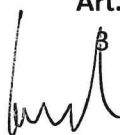
Monitoraggio e verifiche

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

Criteria 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

5


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 Indipendente 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 e 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'onnicomprensività 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



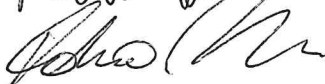
FP CGIL

Paolo Consolini



CISL FP

Fabio Bertoia



Servizio/Ufficio: Servizio Affari Generali
Proposta N° 2021/1916

Oggetto: APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO IN APPLICAZIONE DEL CCNL 17.12.2020 PER LA DIRIGENZA E
SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2021

PARERE AI SENSI DELL'ART.49, COMMA 1, DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000,
N°267.

Regolarità Tecnica: FAVOREVOLE

Li, 21/12/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
INTERESSATO

F.to TIRABASSI ALFREDO LUIGI

Servizio/Ufficio: Servizio Affari Generali
Proposta N° 2021/1916

Oggetto: APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO IN APPLICAZIONE DEL CCNL 17.12.2020 PER LA DIRIGENZA E
SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2021

PARERE AI SENSI DELL'ART.49, COMMA 1, DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000,
N°267.

Regolarità Contabile: FAVOREVOLE

Li, 21/12/2021

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

F.to DEL RIO CLAUDIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

DECRETO DEL PRESIDENTE N. 210 DEL 21/12/2021

APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO IN APPLICAZIONE DEL CCNL 17.12.2020 PER LA
DIRIGENZA E SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2021

Si certifica che copia del presente decreto è pubblicata all'Albo pretorio, per 15 giorni consecutivi

Reggio Emilia, lì 21/12/2021

IL SEGRETARIO

F.to TIRABASSI ALFREDO LUIGI

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.