Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Area della Dirigenza
Provincia di Mantova

TRIENNIO 2021-2023

Provincia di Mantova

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO- AREA DIRIGENZA TRIENNIO 2021-2023

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori con parere n. 13 del 22/06/2021, nonché dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della preintesa dell'accordo decentrato integrativo siglato in data 10/06/2021, espressa con decreto presidenziale n. 81 del 01/07/2021.

In data 05/07/2021 presso la sede della Provincia di Mantova

tra

la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Segretario Generale
Dott. Maurizio Sacchi

e

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

RSA
Gloria Vanz

Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL presenti

CGIL F.P. Elena Giusti

CISL F.P. Fausto Mazzullo

UIL F.P.L Paola Biacca

DIREL Gloria Vanz

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

Premesso che:

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

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

c) con decreto presidenziale n. 3 del 14/1/2021 è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 17/12/2020, nella persona del Segretario Generale;

d) che con il D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "*in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;

e) sulla scorta di determinazione dirigenziale n. 211 del 9/3/2021 e decreto presidenziale n. 23 del 25/02/2021, sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2021, in conformità alla nuova disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 CCNL 17/12/2020;

Tenuto conto, inoltre, che:

- l'art. 23, comma 2, D.Lgs n.75/2017 prevede che *"...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1,comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.*"

- l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, prevede che "*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."*

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

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

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2021**, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

Anno 2021		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	78	221.377,52
Retribuzione Risultato	22	62.430,85
Totale	100	283.808,37

2. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.

3. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 20% del fondo complessivo.

4. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.

Art. 2 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett.b) CCNL 17/12/2020).

1. La retribuzione di risultato è corrisposta 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 nel Peg-Pdp-Pdo e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod.int.

2. Tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, nel caso in cui non siano conferiti incarichi ad interim in un determinato anno, la quota di indennità di risultato che residua a seguito del percorso di valutazione dei dirigenti, viene destinata a incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata, secondo quanto di seguito previsto:

- ✓ la retribuzione di risultato teorica viene incrementata di una percentuale non superiore al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per i dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata;
- ✓ il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento è non superiore al 40% dei dirigenti in servizio (con arrotondamento all'unità superiore);

- ✓ in ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a 91/100.

Art. 3 Incarichi ad interim - Definizione percentuale (art. 45, comma 1, lett.c) CCNL 17/12/2020)

1. Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al __30% __del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, secondo le modalità definite nel'allegato "A" del presente CCDI, facente parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 4 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett.d) CCNL 17/12/2020)

1. Le parti concordano di individuare quale tipologia di beneficio/i a titolo di welfare integrativo le seguenti misure:
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, nella misura massima di Euro 500,00 annui;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- contributo per spese mediche nella misura massima di 2.000,00 euro, più 1.000,00 per ogni figlio, dietro presentazione di fatture, ricevute fiscali, ticket sanitari, attestanti le spese sostenute con generalità del fruitore, escluse spese farmaceutiche e trattamenti estetici;
- spese per centri estivi/servizi integrativi nei periodi di chiusura scolastica per figli a carico almeno al 50%, di età tra 4 e 14 anni (fino a 16 anni se portatori di handicap): 50% retta pagata – quota massima erogabile 500 € a nucleo familiare incrementato di 100 per ciascun figlio;
- spese per assistenza figli portatori di handicap in situazione di gravità: importo contributo massimo 1.000,00 euro dietro presentazione di fatture e/o ricevute delle spese;

2. Alle finalità di cui al comma 1 saranno destinati gli importi residui del fondo che andrebbero destinati all'anno successivo in forza dell'art.57, c.3, ultimo periodo, comunque nel limite del 1% del fondo complessivo.

Art. 5 Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. (art. 45, comma 1, lett.e) CCNL 17/12/2020)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, comma 7-ter, del D.Lgs.n. 163/2006 e s.m. e dal successivo art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016 in merito all'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per progettazione e per funzioni tecniche, in caso di attività incentivabili svolte da parte dei dirigenti nel periodo precedente a dette disposizioni, trova applicazione il meccanismo perequativo già previsto dall'art. 9 del CCDI del 15/12/2008, ovvero:
- la retribuzione del risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 50% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
- qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.

4. I valori di riferimento derivanti dall'applicazione della legge n.109/94 (ora D.Lgs. 163/06) per il computo delle precedenti riduzioni saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.

2. Le risorse derivanti dall’art. 43 della Legge n. 449/97 (sponsorizzazioni), i cui risparmi effettivi siano accertati a consuntivo, saranno destinate alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, fermo restando il rispetto dei saldi finanziari.

Art. 6 Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero. (art. 45, comma 1, lett.f) CCNL 17/12/2020)

1. In conformità a quanto previsto dall' Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell’ambito dell’Area dirigenziale II) di cui all’art. 2, comma 1, dell’Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della protezione civile;
- dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale e trasporti;
- dirigenti responsabili di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

Art. 7 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett.g) CCNL 17/12/2020).

1. Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del __95%___ di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell’incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.

2. L’onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:
- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
- economie derivanti dall'anno precedente.

Art. 8 Verifica tassi di assenza (art. 29, comma 1, CCNL 17/12/2020).

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Art. 9 Norme 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.

Visto, letto e sottoscritto

Mantova, 05/07/2021

la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Maurizio Sacchi

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:
RSA
Gloria Vanz

Organizzazioni Territoriali
Fausto Mazzullo (CISL FP)
Gloria Vanz (DIREL)

Allegato

C.4d – Disciplina dell'interim

C.4d.1 *INCARICO AD INTERIM AFFIDATO IN CASO DI ASSENZE PROLUNGATE DAL SERVIZIO DEL DIRIGENTE TITOLARE (ES. MALATTIA, ASPETTATIVE, ASSENZE CON DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO).*

Nel caso di interim assegnato dal Presidente con proprio decreto conseguente ad assenza prolungata dal servizio per le ragioni di cui all'oggetto, le economie (avanzi) derivanti da valutazione e da assenza dal servizio vengono ridistribuiti nell'anno in cui si sono generate.
Il Dirigente incaricato dell'interim si vedrà incrementata esclusivamente l'indennità di risultato teorica (importo A di cui al precedente punto C.4b); l'incremento sarà in misura pari all'indennità di risultato "teoricamente" spettante al dirigente assente, rapportata alla durata effettiva dell'interim, oltre ai resti da valutazioni e assenze.
Ai fini della determinazione di tale quota di indennità di risultato effettivamente spettante (importo C di cui al precedente punto C.4b) si terrà conto della valutazione ottenuta relativamente all'*Area dei comportamenti*, *delle competenze agite, della gestione e dello sviluppo della performance individuale dei collaboratori* da parte del Dirigente in interim e dei risultati - *Area dei risultati* – ottenuti dall'Area gestita in interim.
Nel caso, invece, che l'interim di un'Area venga attribuito a più Dirigenti l'importo A ad essi riferito verrà incrementato in ragione della durata dell'interim ed in misura proporzionale alla pesatura dei servizi gestiti in interim.
Si precisa, infine, che nel caso in cui l'interim di un'Area venga assegnato al Segretario Generale non si avrà incremento alcuno delle indennità di risultato dei Dirigenti; nel caso, invece, in cui solo alcuni servizi siano stati affidati in interim al Segretario Generale, l'incremento dell'importo A per i Dirigenti assegnatari di interim sarà proporzionato al peso dei servizi dagli stessi gestiti in interim.
In ogni caso l'incremento dell'indennità di risultato del Dirigente che ha ricoperto l'interim non potrà essere superiore al doppio dell'indennità di risultato teorica (importo A) più elevata nell'Ente.

C.4d.2 *INCARICO AD INTERIM AFFIDATO IN CASO DI VACANZA DEL POSTO IN DOTAZIONE ORGANICA.*

Nel caso di interim assegnato dal Presidente con proprio decreto conseguente a vacanza di posto nella dotazione organica dei Dirigenti le economie (avanzi) derivanti da valutazione e da assenza dal servizio vengono ridistribuiti nell'anno in cui si sono generate.
Il Dirigente incaricato dell'interim si vedrà incrementata esclusivamente l'indennità di risultato teorica (importo A di cui al precedente punto C.4b); tale incremento sarà in misura pari a quanto definito in sede di contrattazione integrativa, e comunque non inferiore al 15% e non superiore al 30% della retribuzione di posizione vacante, rapportata alla durata effettiva dell'interim, oltre ai resti da valutazioni e assenze. La misura teorica praticata verrà definita, entro dette percentuali, con il decreto di attribuzione dell'interim, tenuto conto della complessità e del livello di responsabilità dell'incarico attribuito.
La quota residuale della retribuzione di posizione del posto vacante in dotazione organica, sempre rapportata al periodo di durata dell'interim, viene destinata ad incremento dell'indennità di risultato teorica di tutti i dirigenti dell'Ente in servizio (cd. quota

solidaristica), compreso/i il/i dirigente/i incaricati dell'interim, nella **misura minima del 50% e massima del 100%** (a titolo esemplificativo: quota destinata al dirigente che ricopre l'interim 30%, quota residuale 70%, quota solidale **da 35 a 70** %) così come definita con il decreto di incarico per l'interim.
Ai fini della determinazione della quota di indennità di risultato effettivamente spettante (importo C di cui al precedente punto C.4b) da riconoscere al Dirigente in interim si terrà conto della valutazione da questi ottenuta relativamente all'*Area dei comportamenti*, *delle competenze agite, della gestione e dello sviluppo della performance individuale dei collaboratori* e dei risultati - *Area dei risultati* – ottenuti dall'Area gestita in interim.
I resti da valutazione che si generano dall'applicazione dei criteri di cui ai commi precedenti vengono destinate al fondo dell'anno successivo.
Nel caso, invece, che l'interim di un'Area venga attribuito a più Dirigenti l'importo A ad essi riferito verrà incrementato in ragione della durata dell'interim ed in misura proporzionale alla pesatura dei servizi gestiti in interim.
Si precisa, infine, che nel caso in cui l'interim di un'Area venga assegnato al Segretario Generale non si avrà incremento alcuno delle indennità di risultato dei Dirigenti; nel caso, invece, in cui solo alcuni servizi siano stati affidati in interim al Segretario Generale, l'incremento dell'importo A per i Dirigenti assegnatari di interim sarà proporzionato al peso dei servizi dagli stessi gestiti in interim.