

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Area della Dirigenza
Provincia di Mantova

TRIENNIO 2024-2026



Provincia di Mantova

***CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA FUNZIONI
LOCALI - TRIENNIO 2024-2026***

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori con parere n. 25/2024, nonché dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della pre-intesa di accordo decentrato integrativo siglato in data 29/10/2024, espressa con decreto presidenziale n. 141 del 14/11/2024;

In data 26/11/2024 presso la sede della Provincia di Mantova

tra

la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Segretario Generale
Dott.ssa Franceschina Bonanata

e

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

RSA

Dr.ssa Camilla Arduini _____

Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL presenti

FEDIRETS _____

CISL _____

F.P. CGIL _____

UIL F.P.L. _____

UNSCP _____

Visti:

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali e, in particolare:
 - o il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018;
 - o il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 per il triennio 2019-2021;

Premesso che:

- a) il nuovo CCNL Area Funzioni Locali per la dirigenza relativo al triennio 2019-2021, rivede, al Titolo II, il sistema delle relazioni sindacali e all'art. 39 prevede incrementi al fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale;
- b) l'art. 8, comma 1, del CCNL 16/07/2024 prevede, al comma 1, che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 e 48 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett. a) (criteri di riparto), e all'art. 48, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale"*;
- c) l'art. 35 del CCNL 16/07/2024 disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa;

Dato atto che:

- a) con Decreto presidenziale n. 94 del 31/07/2024 è stata costituita la delegazione di parte datoriale, di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 16/7/2024, nella persona del Segretario Generale;
- b) nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 1° agosto 2011, n. 141, che ha apportato 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 integrativo dovrà essere rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;
- c) con determinazione dirigenziale n. 669 del 28/8/2024 e decreto presidenziale n. 108 del 5/9/2024, sono state quantificate, rispettivamente, le risorse finanziarie stabili e variabili destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2024, in conformità alla 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. 11, comma 1, lett. a) del D.L. 14-12-2018 n. 135, prevede che in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;
- l'art. 40, comma 3-bis, del D.lgs.165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017, stabilisce 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. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024).

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2024, 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 2024		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	73,90	225.277,52
Retribuzione Risultato	26,10	79.573,80
Totale	100,00	304.851,32

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 vigente metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020, così come rideterminati dall'art. 37, comma 6, del CCNL 16/07/2024.

Art. 2 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024).

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

2. 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 del **30%** rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
- ✓ il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento non può superare il **40%** dei dirigenti in servizio;
- ✓ 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. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024)

1. Nei casi previsti dall'art. 40, comma 1, CCNL 16/07/2024 ("Incarichi ad interim"), tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, al Dirigente incaricato dell'interim è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, 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 vigente sistema di valutazione.

Art. 4 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/7/2024)

1. Le parti concordano di individuare quale tipologia di beneficio/i a titolo di welfare integrativo le seguenti misure:

- contributi per 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 **2,5% del fondo complessivo**, da distribuirsi in misura pro-capite tra i richiedenti il beneficio.

3. Nel caso tale riparto non sia sufficiente a soddisfare tutte le richieste, le risorse che dovessero residuare da altri richiedenti, vengono destinate, sempre in misura pro-capite, ai dirigenti la cui quota sia risultata insufficiente.

4. Al fine di beneficiare delle predette misure, ogni anno, prima della liquidazione della retribuzione di risultato a/p, i Dirigenti presentano apposita istanza, sulla base della modulistica predisposta dall'Ente, allegando la documentazione comprovante la spesa sostenuta.

Art. 5 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett.e) CCNL 16/7/2024)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, comma 7-ter, del D.lgs. 163/2006 e dai successivi art.113 del D.lgs. 50/2016 e art. 45 D.lgs. 36/2023, 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 dagli stessi nel periodo precedente a dette disposizioni, oppure nel caso di incentivi connessi agli appalti derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e adempimenti ad essi connessi, in ragione del combinato disposto dell'art. 8, comma 5 del D.L. 13/2023 (c.d. "Decreto PNRR 3") e dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, limitatamente al periodo 2023 – 2026, trova applicazione il seguente meccanismo perequativo:

- la retribuzione del risultato sarà 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 percentuale venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.

2. I valori di riferimento degli incentivi ai fini dell'applicazione del meccanismo di perequazione saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.

3. 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. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16/7/2024)

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) del 7/05/2002, in caso di sciopero sono esonerate le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della polizia provinciale e protezione civile;
- dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale;
- 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. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/07/2024)

1. Nei casi previsti dall'art. 31 del 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 Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCI viene fissato in una 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 posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, 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.

Art. 10 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, 26/11/2024

La delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Dott.ssa Franceschina Bonanata

La delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

RSA

Dr.ssa Camilla Arduini _____

Organizzazioni Territoriali

FEDIRETS _____

CISL _____

F.P. CGIL _____

UIL F.P.L. _____

UNSCP _____