PROVINCIA DI IMPERIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI IMPERIA
TRIENNIO 2021-2023
ECONOMICO 2022

Premessa

A seguito della avvenuta sottoscrizione definitiva in data 17.12.2020 del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016/2018, in data 06/12/2021 è stato sottoscritto il CCDI del personale con qualifica dirigenziale della provincia di Imperia Triennio 2021-2023 Economico 2021.

Con il presente atto si procede alla contrattazione per l'Anno 2022 limitatamente agli istituti economici rimanendo invariate le disposizioni giuridiche contenute negli articoli sotto elencati del CCDI 2021/2023.

Atto presupposto è il Decreto del Presidente nr. 149 del 03/10/2022 con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato integrativo del personale dirigente anno 2022, parte economica.

Quanto sopra premesso, con il presente atto integrativo

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica della Provincia di Imperia, di seguito Amministrazione, presieduta dal Segretario Generale Dott.ssa Rosa PUGLIA e composta, secondo quanto stabilito con deliberazione di Giunta Provinciale Nr. 5 del 22 gennaio 2021, dai seguenti Dirigenti:

- Dott. Luigi Mattioli
- Avv. Manolo Crocetta

E

la delegazione di parte sindacale costituita dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L., nelle persone dei Sigg.ri:

- CGIL
- CISL
- UIL
- FEDIRETZ

Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1
Campo di applicazione

1. II presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito denominato "contratto", si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro indeterminato e determinato della Provincia di Imperia con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo n. 165/2001 e smi è riportato come "dlgs n. 165/2001";
3. I riferimenti al Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 10 agosto 2000 n. 267 sono riportati come riferimento al D.Lgs n. 267/2000;
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove non sostituite e compatibili con quanto previsto dal CCNL 17.12.2020, dal presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del D.lgs n. 165/2001

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il CCDI 2021-2023 ha durata triennale per la parte giuridica e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
   a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
   b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destina a retribuzione di risultato;
   c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni

2. Con il presente accordo viene stabilito l'utilizzo delle somme del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale di qualifica dirigenziale per l'anno 2022, costituito con D.D. Nr. N 484 del 12/07/2022 (Allegato A), per un importo complessivo di euro 386.179,04;

3. L'importo del Fondo 2022 così costituito è stato determinato applicando una riduzione di € 52.643,75 per il rispetto del fondo ai sensi del DPCM 11 gennaio 2022 attuativo dell'art. 33, comma 1 bis del Decreto Legge n. 34/2019 e sommando € 21.816,47 quali risorse escluse dal rispetto del tetto del fondo perché etero finanziate derivanti da rimborso per perrsonale utilizzato in parte presso altro Ente come previsto dalla Corte dei Conti Lombardia con sentenza nr. 111/2022/PAR;

4. Il fondo così costituito rispetta altresì il tetto massimo del Fondo 2015 quantificato secondo quanto stabilito dalla normativa in € 507.950,22.

Art. 3
Materie oggetto di contrattazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina le materie oggetto contrattazione ai sensi dell'art. 45 del CCNL 17.12.2020 e precisamente:
   a) Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
   b) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
   c) Criteri per la determinazione della percentuale di integrazione della retribuzione di risultato del dirigente al quale vengano assegnati temporaneamente **incarichi ad interim** e l'eventuale incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
   d) Welfare integrativo
   e) Criteri per le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 60 del ccnl 17.12.2020 – Onnicomprensività - nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato
   f) Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero
   g) Clausola di salvaguardia economica prevista dall'art. 31 del CCNL Dirigenti del 17.12.2020
   h) Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati

Art. 4
Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le parti stabiliscono di destinare a retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% delle risorse del Fondo risorse decentrate nel rispetto dell'art. 57 c. 3 del CCNL 17.12.2020.
2. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tali finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 5
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. A un terzo dei dirigenti, arrotondato per eccesso, che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
3. La percentuale di cui al comma 2 è stabilita dalle parti, nella misura del **30%**
4. In caso di applicazione dell'Art. 30 c. 5 CCNL (Obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso oggettivamente misurabili) la percentuale di cui al comma 3 del presente articolo è definita nel **20%.**
5. La quota di fondo complessivamente destinata alla retribuzione di risultato è utilizzata applicando il vigente "Sistema di gestione delle Performance" approvato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 82 del 30/05/2022, sulla base della valutazione annuale

effettuata dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale;

6. Gli Obiettivi di Performance assegnati ad ogni Dirigente sono contenuti nel Piano degli Obiettivi approvato definitivamente contestualmente al PEG 2022/2024 con Decreto del Presidente nr. 64 del 04.05.2022;

7. Su proposta dell'organo esecutivo è stato individuato e assegnato nel Settore 2 Avvocatura Appalti e Contratti l'Obiettivo 9 "Pratiche interconnesse Comune di Imperia e Provincia di Imperia IV annualità". Trattasi di un obiettivo aggiuntivo finalizzato al perseguimento di interessi particolari per l'Amministrazione al quale, in applicazione di quanto stabilito dal vigente "Sistema di Gestione delle Perfomance" approvato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 82 del 30/05/2022, è stato riconosciuto un budget finanziario di € 15.000,00 correlate alle risorse rimborsate dal Comune. Il peso di detto obiettivo non concorre alla determinazione del coefficiente di distribuzione dell'indennità di risultato per i Dirigenti.

8. In sede di applicazione del sistema di valutazione delle performance di settore il budget economico massimo riconoscibile ad ogni obiettivo è determinato sulla base del peso allo stesso assegnato in fase di approvazione del PDO.
Il coefficiente di ponderazione relativo al numero degli obiettivi assegnati è 1.

9. L'Amministrazione potrà individuare risultati attesi in overperformance secondo quanto previsto dal vigente capitolo "Misurazione e Grading" del vigente "Sistema di gestione delle Performance" approvato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 82 del 30/05/2022.

Art. 6
Incarichi ad interim

1. Fatto salvo quanto previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, nelle more della revisione della macrostruttura, per lo svolgimento ad interim di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare per un periodo non superiore a sei mesi, in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuita a titolo di **retribuzione di risultato,** limitatamente al periodo di sostituzione, una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, stabilita nella percentuale del **25%** della posizione scoperta;

2. per Servizi del Settore temporaneamente scoperto detta percentuale è del 10**%**.

Art. 7
Incarico responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

1. Per l'eventuale affidamento dell'incarico di **responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** è stabilita una quota annua lorda di indennità di retribuzione pari ad € 1.000,00, rapportata al periodo di effettiva assegnazione.

Art. 8
Welfare integrativo

1. Le parti concordano di riservare per il welfare integrativo il **2,50%** della quota parte del Fondo di retribuzione di posizione e di risultato, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 57 c. 3 primo periodo del CCNL 17.12.2020, da destinare alle seguenti tipologie di benefici:

   - Piani di previdenza Integrativa Individuale
   - Polizze Sanitarie
   - Pagamento rette di iscrizione, per sé o per i famigliari a carico, a scuole di ogni ordine e grado
   - Ogni altra forma di benefit prevista dalla normativa e da eventuali convenzioni con soggetti qualificati.

Art. 9
Forme di incentivazione e compensi professionali

1. Le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge sono stabilite nel vigente Regolamento.

2. I criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati sono stabiliti nel vigente Regolamento sull'avvocatura provinciale.

Art. 10
Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. In applicazione dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07.05.2002, sono evidenziati nella tabella sotto riportata (su indicazione del Segretario Generale) i Settori e i Servizi da esonerare in caso di sciopero:

SETTORI E SERVIZI
PERSONALE SISTEMA ORGANIZZATIVO
INFRASTRUTTURE SCUOLE AMBIENTE
POLIZIA PROVINCIALE
TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

Art. 11
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'Ente o 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 è definito dalle parti in una percentuale che consenta il raggiungimento del 90% della posizione connessa al precedente incarico fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

3. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione

inferiore, il differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. L'onere economico relativo al differenziale di cui sopra è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

5. Le parti stabiliscono di destinare alla copertura di tale onere le eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza degli intervenuti processi di riorganizzazione e quelle destinate a retribuzione di risultato non utilizzate a fine anno.

Art. 12
Onnicomprensività del trattamento economico

1. In coerenza con l'art. 24 comma 3 del Dlgs n. 165/2001 il trattamento dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito agli stessi 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.

3. Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ma sempre riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'ente, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione quantificata **nel 50 %.**

Art. 13
Modalità di utilizzo del Fondo

1. Le parti stabiliscono di utilizzare per l'anno 2022 le risorse di cui al precedente art. 2 come segue:

a. Retribuzione di posizione (trattamento fisso e continuativo) € 249.917,06
b. Retribuzione di risultato (trattamento accessorio) quota disponibile € 128.703,40

c. fatto salvo il mantenimento dei limiti dello stanziamento previsto dall'Art. 9 del D.L. 90/2014 converito in L. 114/2014 in ordine agli incentivi della Avvocatura, parcelle calcolate ai sensi del D.M. 55/2014 e smi, in considerazione delle disponibilità, l'incentivo all'avvocatura per sentenze favorevoli con spese compensate,
è preventivato in € **7.558,58**

€ **386.179,04**

Art. 14
Retribuzione di posizione

1. La Retribuzione di posizione viene disciplinata dal Regolamento "Sist*ema di valutazione delle posizioni dirigenziali della Provincia di Imperia*" e la pesatura delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente assegnate ai singoli Dirigenti è disciplinata con Decreto del Presidente nr. 46 del 04/04/2022.

Art. 15
Utilizzo delle economie

1. Ai sensi dell'art.31, comma 5, del vigente CCNL, che riconferma la disciplina dell'art.27, comma 5 del CCNL 01.04.1999 le economie realizzate a seguito dell'applicazione degli istituti sopra riportati, saranno destinate all'incremento delle risorse variabili dell'anno **2023** nei casi previsti dalla normativa vigente.

Art. 16
Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di legge in vigore e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto in quanto applicabili conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE
GIURIDICO 2021 – 2023
ECONOMICO 2022

2022		
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 (Costituito con D.D. Nr. 484 del 12/07/2022)	**386.179,04**	
Trattamenti Economici Fissi a carico del Fondo		**DESTINAZIONE**
Retribuzione di Posizione		249.917,06
RISORSE CONTRATTATE		
Retribuzione di Risultato		104.048,92
Budget Ob. STR. NR. 9 Settore 2 Avvocatura Appalti Contratti		15.000,00
Welfare Integrativo 2,50 quota parte del Fondo di Retr. E di Risultato		9.654,48
Incentivi Avvocatura sentenze favorevoli con compensazione		7.558,58
	Totale stimato	**386.179,04**

Imperia, 16.11.2022

Presidente della delegazione trattante

Segretario Generale

Dott.ssa Rosa PUGLIA _____

Membri:

Dott. Luigi Mattioli _____

Avv. Manolo Crocetta _____

RAPPRESENTANTI INTERNI SIGLE SINDACALI:

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

FEDIRETS _____

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI OO.SS. DI CATEGORIA:

CGIL _____

UIL _____

CISL _____

FEDIRETS _____

Imperia, 16.11.2022