



PROVINCIA DI IMPERIA

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

ANNUALITA' 2021

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, con il presente atto, si procede alla contrattazione relativa al triennio 2021/2023 per quanto riguarda le disposizioni di carattere giuridico e per l'Anno 2021 limitatamente agli istituti economici.

Atto presupposto è il Decreto del Presidente nr. 90 del 15/09/2021 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 2021, 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. Antonino Germanotta e composta, secondo quanto stabilito con deliberazione di Giunta Provinciale Nr. 5 del 22 gennaio 2021, anche 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
- DIREL

Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il 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 s.m.i. 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 presente contratto decentrato integrativo ha durata triennale per la parte giuridica e annuale per la parte economica;
2. Il presente contratto ha durata per il triennio 2021-2023 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 destinata a retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni
3. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto;
4. Con il presente accordo viene stabilito l'utilizzo delle somme del Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato del personale di qualifica dirigenziale per l'anno 2021, costituito con D.D. Nr. N 585 del 31.08.2021 (Allegato A), per un importo complessivo di euro **417.006,32**;
5. L'importo del Fondo 2021 così costituito rispetta il tetto massimo del Fondo 2016 quantificato secondo quanto stabilito dalla normativa in € **507.950,22**; essendo il Fondo 2021 di importo inferiore non si apporta nessuna variazione.


 g.v.

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

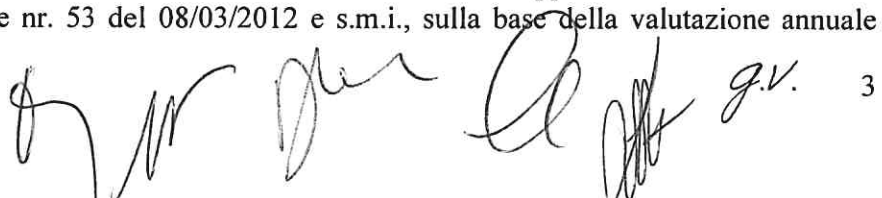
Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

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 valutazione delle Performance approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale nr. 53 del 08/03/2012 e s.m.i., sulla base della valutazione annuale

 g.v. 3

effettuata dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale, con le medesime modalità dell'esercizio precedente.

6. Gli Obiettivi di Performance assegnati ad ogni Dirigente sono contenuti nel Piano degli Obiettivi approvato definitivamente contestualmente al PEG 2021/2023 con Decreto del Presidente nr. 59 del 23/06/2021;
7. In fase di approvazione del PDO 2021 il Nucleo di Valutazione ha previsto la possibilità di procedere in corso d'anno a una ripesatura dell'obiettivo_Settore 2 – Advocatura Appalti Contratti. Obiettivo Strategico 13-S Convenzione Comune di Imperia-Provincia di Imperia. Tale obiettivo, in considerazione della sua eccezionale valenza strategica e complessità organizzativa, è stato oggetto da parte del Nucleo di Valutazione di una rivalutazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione del Dirigente quantificate ad hoc in Euro 9.305,33 complessivi lordi, ulteriori rispetto a quanto risultante dagli ordinari parametri di pesatura (ritenuti inadeguati al caso di specie).
Tale ipotesi è peraltro contemplata dal vigente regolamento "Progettazione del sistema dei controlli interni" - Performance individuale 2.3.3. "Possono essere altresì previsti specifici premi per progetti innovativi..."
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 sia per gli Obiettivi di Garanzia della Funzione che per gli Obiettivi Strategici di Settore.

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

4



benefici:

- Piani di previdenza Integrativa Individuale
- Polizze Sanitarie
- Pagamento rette di iscrizione, per sé o per i familiari 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 RIFIUTI
POLIZIA PROVINCIALE
TRASPORTI

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.

 g.v. 5

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 2021 le risorse di cui al precedente art. 2 come segue:

a. Retribuzione di posizione (trattamento fisso e continuativo)	€	225.102,25
b. Retribuzione di risultato (trattamento accessorio) quota disponibile	€	184.345,49

c. fatto salvo il mantenimento dei limiti dello stanziamento previsto dall'Art. 9 del D.L. 90/2014 convertito 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
€	417.006,32

Art. 14

Retribuzione di posizione

1. Con Decreto del Presidente nr. 10 del 16/01/2019 è stato modificato ed integrato il Regolamento "Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali" e con Decreto del Presidente nr. 13 del 21/01/2019 è stata approvata la scheda di pesatura delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente assegnate ai singoli Dirigenti successivamente all'esperimento della procedura prevista dal citato Regolamento.
2. Con Decreto del Presidente nr. 6 del 15.01.2020 è stata modificata la macrostruttura che ha visto, tra l'altro, l'assegnazione delle funzioni lasciate vacanti dal dirigente collocato a riposo il 31.12.2019 tra i settori dell'Ente, senza comportare pertanto la soppressione o il trasferimento delle stesse.
3. L'art. 54 c.4 del CCNL 17.12.2020 ha determinato l'incremento di € 409,50 dell'importo



g.v.

annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensiva di tredicesima mensilità.

4. Le parti prendono atto che le nuove fasce di retribuzione delle posizioni dirigenziali della Provincia di Imperia, sono le seguenti:

• Fino a 300 punti	retribuzione minima da CCNL 17.12.2020
• Fino a 500 punti	euro 30.409,50
• Fino a 600 punti	euro 38.259,50
• Fino a 800 punti	euro 40.409,50
• Oltre 800 punti	euro 42.409,50

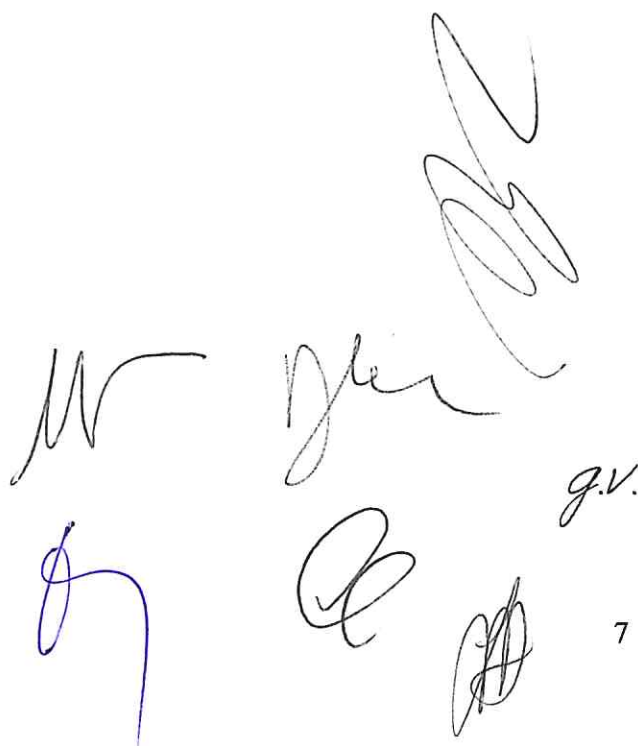
Art. 15 Utilizzo delle economie

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 2022 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.

Imperia, 06.12.2021



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature, a signature with 'g.v.' below it, and several other initials and marks.

Sottoscrizione CCDI DIRIGENTI 2021

Presidente della delegazione

Segretario Generale

Dott. Antonino GERMANOTTA

Dott. Luigi Mattioli

Avv. Manolo Crocetta

RAPPRESENTANTI INTERNI SIGLE SINDACALI:

CGIL

CISL

UIL

DIREL

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI OO.SS. DI CATEGORIA:

CGIL

UIL

CISL

DIREL

Imperia, 06.12.2021