



PROVINCIA DI SONDRIO

Contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale con qualifica dirigenziale - Anno 2022

Vista la deliberazione del presidente della Provincia n. 138 del 13/12/2022, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2021;

Tra la Provincia di Sondrio:

- delegazione trattante di parte pubblica nella persona di:
 - Cesare Pedranzini – segretario generale;

- Organizzazioni sindacali nelle persone di:
 - Turcatti Michela – CGIL FP
 - Caputo Paolo – CISL FP
 - Merolla Massimo – UIL FPL

Si conviene e si stipula il seguente contratto decentrato integrativo:

Art 1

Ambito e validità del presente contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito definito CCDI, formulato ai sensi degli articoli 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali (art.7, comma 3, CCNQ 13 luglio 2016) relativo al triennio 2016 – 2018, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato della Provincia di Sondrio.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino al prossimo rinnovo, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi.
3. Gli effetti del presente accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva salvo diversa prescrizione e decorrenza prevista nei disposti del contratto stesso.
4. Il contratto sarà stampato e distribuito ai dirigenti a cura dell'Amministrazione.

Art 2

Tempi, modalità e procedure di verifica del CCDI

1. Gli istituti economici e normativi saranno verificati annualmente su richiesta delle parti entro il mese di febbraio successivo all'anno 2022.

Art 3

Relazioni sindacali

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D. Lgs. 165/01 e del CCNL 17 dicembre 2020 concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di

A. L.

[Signature]

ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti.

2. Le materie rimesse al confronto sono quelle previste dall'articolo 44 del CCNL 17 dicembre 2020.
3. Le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art 45 del CCNL 17 dicembre 2020.

Art 4 **Servizi pubblici essenziali**

1. In relazione a quanto previsto all'art 4 comma 1 lett. a) CCNL 23 dicembre 1999 le parti concordano che almeno un dirigente svolga le funzioni di reperibilità o sia esonerato dallo sciopero.
2. Il criterio di individuazione è affidato al Segretario Generale.

Art 5 **Pari opportunità**

1. In attuazione dei principi di cui alla legge 10 aprile 1999, n. 125, l'amministrazione provinciale indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza a:
 - eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
 - evitare, ed in alcuni casi superare quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
 - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
 - favorire un maggiore equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro che normalmente fanno capo alle donne, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

In particolare si prevede:

- a. Informazione costante al personale dirigente assente per congedi superiori a due mesi attraverso idonea comunicazione della normativa, delle informazioni e degli atti che riguardano l'attività di propria competenza nonché della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- b. Adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni;
- c. Di supportare adeguatamente il reinserimento delle dirigenti al rientro della maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo organizzativo.

Art 6 **Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al D. Lgs. 81/08**

1. I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario che dal punto di vista delle norme sulla sicurezza vigenti.
2. L'amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte dei dirigenti articolando gli interventi in un piano triennale;
3. le proposte non accolte nel suddetto piano triennale dovranno essere mantenute con indicazione delle motivazioni per le quali non sono state accolte;

- il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal servizio sicurezza.

Art 7

Onnicomprensività del trattamento economico

- Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, 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.
- 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.
- Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività 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, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota, pari all'80%, a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Art 8

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione ed a quella di risultato

- Le risorse costituenti il fondo sono destinate alla retribuzione di posizione e risultato nella misura indicata nell'allegato A.
- La retribuzione di posizione è determinata nei limiti fissati dai CCNL.
- A decorrere dall'1.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente viene effettuata sulla base del "Sistema integrato di valutazione della performance organizzativa dell'ente e dei dipendenti adottato dalla giunta provinciale con deliberazione n. 176 del 12 settembre 2011.

Al termine di ogni anno, l'OIV effettua la valutazione qualitativa:

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione. Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99.	Oltre 95

La valutazione individuale fa riferimento a due campi: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva.

[Handwritten signature]
AMS

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito di fascia alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Per l'anno 2022 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti sono attribuite: ai processi/obiettivi sulla base del riparto tra i dirigenti responsabili di obiettivi/processi e ai processi sulla base della pesatura degli stessi; le stesse sono erogate in modo direttamente proporzionale al risultato nonché all'esito finale delle singole valutazioni dirigenziali, fatto salvo l'ambito A che percepisce il 100% del risultato.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto.

Art 9

Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, 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.

Art 10

Comitato dei garanti

1. Il comitato dei garanti ha durata annuale ed è composto da tre membri: il primo designato dall'amministrazione provinciale fra i dirigenti di altre amministrazioni pubbliche anche a riposo, o avvocati, magistrati, segretari comunali in servizio o quiescenza il secondo è eletto dai dirigenti della Provincia di Sondrio nelle stesse categorie sopra elencate e il terzo, presidente, di comune accordo fra gli altri due membri.
2. Qualora, come previsto dal CCNL, il comitato dei garanti venga costituito fra più enti pubblici locali, si procederà a modificare in conseguenza quanto previsto nel presente articolo.
3. I provvedimenti di revoca devono essere adottati solo previo parere di cui all'art. 15, comma 2.

Art 11

Clausola di salvaguardia

1. L'incarico dirigenziale è di norma di un minimo di due anni fatto salvo la scadenza elettorale dell'amministrazione.
2. Nel caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione diversa di quella del precedente incarico, intervenuto in via anticipata rispetto alla naturale scadenza rispetto dell'incarico già affidato le parti convengono nell'attribuire al dirigente la seguente retribuzione di posizione:
 - a) per i primi sei mesi la retribuzione precedentemente percepita;

on / M. G. / 15

- b) per i successivi mesi oltre alla specifica retribuzione il 50% della differenza tra retribuzione precedentemente goduta e quella nuova.

Art 12
Norma finale

1. Il presente CCDI annulla è sostituisce, dall'entrata in vigore tutti gli accordi aventi per oggetto le materie trattate.
2. L'amministrazione adegua gli strumenti regolamentari alla norma concordata.

i delegazione trattante di parte pubblica nella persona di:

- Cesare Pedranzini – segretario generale  ;

i Organizzazioni sindacali nelle persone di:

- Turcatti Michela – CGIL FP



- Caputo Paolo – CISL FP

- Merolla Massimo – UIL FPL



FONDO RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2022
CCNL 17.12.2020 Art. 57 comma 2, lett. a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ 128.128,51
CCNL 17.12.2020 Art. 57 comma 2, lett. b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	€ 0
CCNL 17.12.2020 Art. 57 comma 2, lett. c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2022, compresa la quota di tredicesima mensilità;	€ 0
CCNL 17.12.2020 Art. 57 comma 2, lett. c) <i>una tantum</i>	ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	
CCNL 17.12.2020 Art. 57 comma 2, lett. d)	le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	€ 0
CCNL 17.12.2020 Art. 57 comma 2, lett. e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ 0
CCNL 17.12.2020 Art. 56 commi 1 e 2	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (costo annuale spesa per i dirigenti € 358.555,52) a decorrere dal 1° gennaio 2018; detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato	€ 5.485,90
Art. 57, comma 3 <i>una tantum</i>	Risorse anno 2020 non integralmente utilizzate	€ 0
Totale Risorse		€ 133.614,41

UTILIZZO RISORSE	
Voci risorse	2020
Retribuzione di posizione	€ 80.602,41
Retribuzione di risultato (di cui € 21.012,00 per incarichi ad interim)	€ 53.012,00
Totale	€ 133.614,41

ALLEGATO A


