



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2024-2026 ED
ECONOMICO 2024
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA**

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori, con parere n. 9 del 6 dicembre 2024, nonché dell'autorizzazione nei confronti della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCI normativo 2024-2026 ed economico 2024, espressa con deliberazione del Presidente n. 202 del 16.12.2024;

In data 19.12.2024, con modalità telematiche;

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone:

del Segretario Generale
Carmelo Fontana (Presidente)

della Dirigente
Barbara Faroni

E

la delegazione di parte sindacale nelle persone di:

Bellomo Rocco - FEDIRETS

Mariotti Alessandra – UIL FPL

Leoni Cesare – F.P. CIGL

Dusi Roberto - CISL

Richiamati:

- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per l'area dirigenziale e, in particolare, il CCNL sottoscritto in data 16.7.2024 per il triennio 2019-2021, che all'art. 35, individua le materie oggetto di contrattazione integrativa;

Si procede alla definitiva sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo normativo 2024-2026 ed economico 2024 (di seguito CCI).

Premesso che:

- a) l'art. 8, comma 1, del CCNL 16/7/2024 prevede, al comma 1, che "*1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 e 48 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) (criteri di riparto), ed all'art. 48, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale*";
- b) 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;
- b) con deliberazione presidenziale n. 129 del 18.09.2024 è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 16/7/2024, nella persona del Segretario Generale della Provincia di Cremona, della Dirigente *ad interim* del Settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei e dell'incaricato di e.q. del medesimo settore;
- f) sulla scorta di deliberazione presidenziale n. 137 del 25.09.2024 e di determinazione dirigenziale n. 616 del 5/11/2024, sono state quantificate in Euro 362.389,01 le risorse finanziarie 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 e dell'art 39 del CCNL 16/7/2024 ;

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.*"

Art. 1

Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento al CCNL 16/7/2024 (di seguito CCNL), demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'art.35 del CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dirigente in servizio presso la Provincia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo in relazione agli istituti e alle materie qui disciplinati.

Art. 3

Durata

1. Il presente CCI ha durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs n. 165/2001, mentre con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. Il presente CCI mantiene la sua efficacia, rinnovandosi di anno in anno, fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito nella presente sede negoziale.
3. Nelle more della rinegoziazione le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4

Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

Art. 5

Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale; ove accettata dall'altra parte si avvia la relativa procedura.

3. Le parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 6

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 16/7/2024).

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2024, quantificate in Euro **362.389,01** sono così ripartite:

- il **65,77%**, pari ad euro 238.337,00 destinato alla retribuzione di posizione e il **34,23%**, pari ad euro 124.052,01 destinato alla retribuzione di risultato.

2. Si riserva, dalla quota complessiva destinata alla retribuzione di risultato, una quota da destinare secondo le modalità definite nel contratto nazionale agli incarichi ad interim attribuiti per l'anno 2024.

3. 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. 37, comma 6, del CCNL 16/07/2024. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel corso dell'anno, come previsto dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato.

5. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire l'intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Art. 7

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/7/2024).

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dirigenziali, volto alla verifica degli obiettivi di Peg secondo i principi definiti dalla Legge 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.
2. In relazione all'art. 23 del CCNL 16/7/2024, viene definita nel 25% la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in quanto inseriti nella fascia che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato.
3. In relazione all'art. 30, comma 4, del CCNL, viene definita in due unità la quota massima di dirigenti valutati cui viene attribuito il valore di risultato di cui al comma precedente.
4. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato: non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente, maggiore anzianità nella categoria dirigenziale, maggiore anzianità nell'ente.
5. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti potranno correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. d), del CCNL (*somme connesse alla applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60*), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso.
6. Quanto previsto ai commi 1 e 2 non si applica qualora il numero dei dirigenti in servizio non sia superiore a 5 per l'intera durata dell'anno, ferma restando in ogni caso l'attribuzione selettiva, secondo il sistema vigente di valutazione, delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art. 8

Incarichi ad interim – Definizione percentuale (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/7/2024).

1. Per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto 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.
2. Quanto previsto al comma 1 trova applicazione anche nel caso di affidamento di una pluralità di incarichi ad interim o in caso di attribuzione di incarichi ad interim al Segretario Generale.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e di Data protection officer (DPO), al dirigente incaricato viene riconosciuta una integrazione della retribuzione di risultato

spettante pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione connessa alla posizione dirigenziale ricoperta.

Art. 9

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

1. Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di valutare l'applicazione dell'istituto del welfare alla dirigenza, una volta effettuati i dovuti approfondimenti sulla materia, onde individuare per il futuro le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

Art. 10

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

1. In caso di attività incentivabili svolte da parte dei dirigenti, trova applicazione il seguente meccanismo perequativo :

- 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.

2. I valori di riferimento per il computo delle riduzioni di cui al comma 1 saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.

Art. 11

Individuazione posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero (art.35, comma 1,lett. f) CCNL 16/7/2024)

1. Le parti individuano le seguenti posizioni dirigenziali, i cui titolari sono esonerati dallo sciopero:

- Dirigente del settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- Dirigente del settore Infrastrutture stradali, Patrimonio ed Edilizia scolastica limitatamente alle attività attinenti:

- alla Protezione civile

- alla custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;

- alla manutenzione della rete stradale, alla custodia/sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero neve.

2. Tale individuazione è effettuata sulla base della attuale macro organizzazione dell'Ente; a fronte di una successiva modifica organizzativa l'esonero riguarderà quelle posizioni dirigenziali preposte alle attività sopra indicate.

3. Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario generale, può disporre, secondo la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità e che sia, pertanto, esonerato dallo sciopero.

Art. 12

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/7/2024)

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente, al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari all'90% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore 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.
3. 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 resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
 - somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;
 - economie derivanti dall'anno precedente.

Art. 13

Trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16/7/2024)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nell'90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.
2. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

Art. 14

Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16/7/2024)

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

Art. 15

Norme finali ed efficacia del presente accordo

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative, dei contratti nazionali vigenti ed al contratto decentrato integrativo per l'Area Dirigenziale (Parte normativa triennio 2021-2023).

Visto, letto e sottoscritto in modalità digitale, non contestuale, ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005 e s.m.i., a seguito dell'intesa raggiunta.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario Generale
Carmelo Fontana (Presidente) – firmato digitalmente

La Dirigente
Barbara Faroni – firmato digitalmente

Per la delegazione trattante di parte sindacale

Bellomo Rocco – FEDIRETS – firmato digitalmente

Mariotti Alessandra – UIL FPL – firmato digitalmente

Leoni Cesare – F.P. CIGL – firmato digitalmente

Dusi Roberto – CISL – firmato digitalmente

Dichiarazione a verbale n. 1

Le Parti concordano di rinviare all'anno successivo (2025) una quota pari a 20.000,00€ delle risorse residue sulle retribuzioni di posizione a seguito degli incarichi ad interim attribuiti nel corso dell'anno 2024.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti concordano che entro il 30 giugno 2025 verranno svolti appositi approfondimenti al fine di individuare le tipologie di beneficio/i a titolo di welfare integrativo tra le possibili seguenti misure: contributi per attività culturali, ricreative e con finalità sociale, polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, contributi per spese mediche etc.
Nell'ambito della prossima contrattazione verranno definiti in dettaglio i criteri generali per l'applicazione delle misure di welfare integrativo e per l'utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17 dicembre 2020.