

## **Provincia di Perugia**

Premesso che:

- in data 19/12/2019 è stato sottoscritto il CCDI riferito per la parte normativa al triennio 2019/2021;
- è stato costituito il fondo per la dirigenza riferito all'anno 2021 come da determinazione n. 1717/2021;
- che in merito alla predetta costituzione è stato acquisito il preventivo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti come da verbale n. 95 del 5/08/2021;
- il fondo è costituito sulla base delle specifiche regole emanate dalla contrattazione decentrata e non prevede integrazioni a carico dell'Amministrazione;
- gli incarichi dirigenziali sono stati conferiti fino al maggio 2022;
- che con deliberazione del Presidente n. 242 del 26.11.2019 è stata approvata la metodologia per la valutazione delle posizioni dirigenziali, mediante la quale vengono definiti i valori delle retribuzioni di posizione;
- preso atto che la nuova metodologia dispone che la definizione del valore economico corrispondente alla fascia di appartenenza viene proposto dal Direttore Generale al Presidente sulla base delle disponibilità del fondo "dirigenti" ed è definito annualmente dal Presidente della Provincia sulla base delle politiche retributive dell'ente;
- richiamato il CCNL del 17/12/2020 per il personale dirigenziale;
- richiamata la preintesa in data 19/10/2021 e preso atto che sulla medesima con verbale n.104 del 9/11/2021 è stato espresso il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti;
- richiamata la deliberazione n. 213 del 9/11/2021 con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione, in via definitiva, della sopracitata preintesa;

In data 16/11/2021 nella sede della Provincia di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

Dott. Stefano Mazzoni (Direttore Generale)

*Dott. Danilo Montagano (Dirigente del Servizio Coordinamento Funzioni Generali)*

*Dott. Alberto Orvietani (Dirigente del Servizio Finanziario)*

**Le Rappresentanze sindacali della Dirigenza:**

**CGIL F.P.**

**CISL**

**DIRETS Perugia**

**UIL**

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Perugia per come risultante nel testo allegato.

**Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della  
Provincia di Perugia relativo all'anno 2021-2023.**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Capo I  
Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

**Art. 1 - Campo di applicazione.**

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Perugia con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267 del 2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del 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.**

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
2. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
3. 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.
4. 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.

5. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la 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. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

6. La disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato decorre dal 1° gennaio 2021. Per l'anno 2022, le Parti concordano di definire la decorrenza della rigraduazione delle posizioni dirigenziali conseguente alla ridefinizione della macrostruttura dell'Ente all'atto del conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali.

### **Art. 3 - Pari opportunità.**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato, secondo modalità già concordate.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

### **Art. 4 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti**

L'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del piano di formazione generale dell'Ente.

Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambito normativo ed operativo nonché di acquisire le migliori tecniche di gestione delle risorse umane e finanziarie ai fini di migliorare la qualità dei servizi e la soddisfazione dell'utenza.

A ciascun dirigente è garantito il diritto-dovere, di effettuare l'aggiornamento professionale inerente la specificità normativa e tecnologia afferente la Direzione ricoperta compatibilmente con i vincoli finanziari e le risorse disponibili.

Ciascun dirigente, inoltre, può essere avviato a corsi di management pubblico per meglio qualificarsi nei compiti di programmazione, direzione e controllo afferenti la Struttura assegnata.

Allorché ne ricorrano le condizioni, i corsi di aggiornamento e di riqualificazione possono essere tenuti anche presso l'Ente stesso.

### **Art. 5 - 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 e successive modifiche.**

Per quanto attiene agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro si rinvia agli atti e documenti predisposti nell'Ente a tale specifico fine.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 6 - Obiettivi e strumenti.**

(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano secondo quanto previsto dal vigente CCNL

4. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

### **Capo II Diritti sindacali**

#### **Art. 7- Diritto di assemblea.**

(Art. 11 del CCNL 17.12.2020)

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite procapite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

#### **Art. 8 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.**

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre 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 rilevanza generale.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI**

#### **Art.9 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.** (Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

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'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione 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.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

#### **Art. 10-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,**

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Perugia indicata nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	418.064,73	62,27%
Retribuzione di risultato	253.362,95	37,73%
Totale	671.427,68	100%

2. La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dall'Ente.

3. La suindicata ripartizione formerà oggetto di eventuale successiva verifica qualora intervengano modifiche organizzative e/o l'adozione di nuove metodologie di pesatura delle posizioni dirigenziali possa produrre variazioni sullo stanziamento complessivo per il finanziamento della retribuzione di posizione. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del presente contratto.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del presente contratto. Le eventuali risorse non utilizzate nell'anno di riferimento sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

5. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

**Art. 11-Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo quanto previsto dalla vigente metodologia adottata dall'Ente.

2. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

**Art. 12 – Incarichi ad interim e aggiuntivi**

(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 56 del CCNL 17.12.2020)

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 dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al **25%** del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.
3. Nell'ipotesi di sostituzione di un dirigente assente per temporanea assenza o impedimento, escluse le assenze per ferie, la valorizzazione dell'apporto del dirigente alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura, essendo la sostituzione limitata all'adozione di atti indifferibili ed urgenti, sarà valutata solo qualora protratta nel tempo ed effettivamente incidente sul raggiungimento degli obiettivi di struttura. In ogni caso la retribuzione di risultato integrativa dei dirigenti cui è conferito un incarico ad interim non potrà superare **il 15%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito ferma restando la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi affidati.
4. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.
5. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

**Art. 13 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.**

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Ad una percentuale del **7%** dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto la valutazione massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance dirigenziale dell'anno di riferimento.
5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
  - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;

d) anzianità di servizio presso l'Ente;

r) anzianità anagrafica.

6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.

7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

8. In sede di contrattazione decentrata su proposta del Direttore Generale, ove nominato, o del Segretario Generale è possibile collegare annualmente una quota delle risorse destinate al risultato dei dirigenti al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

**Art. 14 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.**

(Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

1. In conformita' al principio di onnicomprensivita' del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, 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 di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come recepite dal vigente CCNL e per quanto di interesse dalla Provincia di Perugia sono le seguenti :

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore la ricorrere delle condizioni di legge e regolamentari;

c) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992;

3. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura dell'Ente, ove esercenti la relativa attività professionale per l'Ente con iscrizione al relativo albo, sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli nel caso in cui siano posti a carico della controparte, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017. Al di fuori di tale ultima ipotesi l'Amministrazione individua il tetto riferito a tali compensi, sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti, e gli stessi sono finanziati nell'ambito delle risorse del fondo nel rispetto dei limiti imposti.

4. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

5. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	20% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

6. Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo sono applicate con riferimento al momento della liquidazione dei compensi anziché a quello della loro maturazione.

8. Le disposizioni di cui al comma 5 del presente articolo si applicano ai compensi i cui oneri sono finanziati con risorse proprie del bilancio provinciale e non si applica alle incentivazioni finanziate in misura corrispondente da soggetti terzi.

9. Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori dei compensi aggiuntivi indicati nel presente articoli vengono ridistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti aventi diritto secondo la percentuale spettante in esito alla valutazione operata dagli organismi competenti ai fini dell'attribuzione della retribuzione.

10. Per le attività di collaudo svolte per conto di altre amministrazioni, il 50% del compenso spettante al dipendente incaricato del collaudo è versato, ai sensi dell'articolo 61, comma 9, della L.133/2008 e della circolare del Ministero dell'Economia e Finanze n.36/2008, ai rispettivi fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio e viene attribuito nella misura del 70% ai soggetti che hanno svolto l'incarico. Il dirigente che gestisce l'attività di collaudo è tenuto a trasmettere al Servizio cui fa capo la gestione del personale la documentazione relativa all'incasso delle somme di cui trattasi ai fini del relativo versamento al fondo e conseguente ripartizione. Anche le disposizioni del presente comma sono applicate con

riferimento al momento della liquidazione dei compensi anziché a quello della loro maturazione.

**Art. 15 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.**

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 70% 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 e' erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

**Art. 16 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.**

(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:

a) Dirigenti delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale provinciale;

b) Dirigenti delle seguenti strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):

- Servizio adibito alla gestione del personale;

- Servizio adibito ai Sistemi informativi

per il periodo: dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 11). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare.

c) Dirigenti delle strutture addette ai servizio di protezione civile.

d) Dirigenti del Servizio cantieri e manutenzione immobili limitatamente all'adozione di misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

e) Dirigente del Servizio di Polizia provinciale da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime;

f) Dirigente del Servizio adibito a funzioni ambientali relativamente ai provvedimenti amministrativi indifferibili ed urgenti e all'attività di vigilanza ambientale;

In occasione di ogni sciopero il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, se la stessa è indispensabile al funzionamento minimo del servizio, individua, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del

personale assegnato ai servizi sopra indicati tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

Qualora l'assenza per sciopero di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero

#### **Art. 17 - Clausole finali.**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

*Per l'Amministrazione provinciale :*

f.to Dott. Stefano Mazzoni

f.to Dott. Danilo Montagano

*Le Rappresentanze sindacali della Dirigenza:*

**F.TO CGIL F.P.**

**F.TO CISL**

**F.TO UIL**