



## PROVINCIA DI IMPERIA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI IMPERIA GIURIDICO 2024-2026 ECONOMICO 2024

Atto presupposto è il Decreto deliberativo del Presidente nr. 90 del 17/07/2024 e il Decreto Deliberativo del Presidente nr. 120 del 04.12.2024 con i quali 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 2024.

Quanto sopra premesso, il giorno 30 Dicembre 2024, presso una Sala del Palazzo della Provincia di Imperia, con il presente contratto integrativo

TRA

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

- Dott. Luigi Mattioli                      Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane
- Avv. Manolo Crocetta                    Settore Avvocatura Appalti Contratti

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
- FEDIRETS

Si conviene e si stipula quanto segue:

## Sommario

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA .....	1
ART. 2 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	1
ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI.....	1
ART. 4 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO .....	2
ART. 5 – UTILIZZO DELLE ECONOMIE .....	3
ART. 6 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	3
ART. 7 – INCARICHI AD INTERIM.....	3
ART. 8 - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI .....	3
ART. 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA .....	4
ART. 10 - ONNICOMPRESIVITA’ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO.....	4
ART. 11 - PARI OPPORTUNITA’ E BENESSERE ORGANIZZATIVO .....	4
ART. 12 - LAVORO AGILE.....	5
Art. 13 - WELFARE INTEGRATIVO .....	5
ART. 14 - VERIFICA ATTUAZIONE CCDI.....	6
ART. 15 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI.....	6
ART. 16 – CCDI ECONOMICO 2024 .....	7

## **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA**

1. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni locali, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro indeterminato e determinato della Provincia di Imperia con qualifica Dirigenziale. Il riferimento al decreto legislativo n. 165/2001 e smi è riportato come "dlgs 165/2001".
2. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, ha durata **giuridica** triennale ed **economica annuale** e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.
4. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito: "**CCDI**") conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Integrativo per l'Area della Dirigenza.

## **ART. 2 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, si articola, a sua volta, in:
    - informazione;
    - confronto, nelle materie di cui all'art. 34 CCNL;
    - Organismo paritetico per l'innovazione (di seguito O.P.I.), di cui all'art. 6 CCNL;
  - b) contrattazione integrativa nelle materie di cui all'art. 35 CCNL.
3. L'O.P.I. è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

## **ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI**

1. In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto integrativo, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti si incontrano e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione autentica, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione del contratto.

#### **ART. 4 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate nel CCDI “Economico” dall’Amministrazione, secondo quanto previsto dall’art. 39 CCNL 16.07.2024, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente e integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato.
3. La Retribuzione di posizione viene disciplinata dal Regolamento “Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali della Provincia di Imperia” e la pesatura delle Posizioni Dirigenziali dell’Ente assegnate ai singoli Dirigenti è stabilita con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 148 del 19/10/2023, fatta salva la possibilità di rivedere i valori delle Posizioni Dirigenziali.
4. 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.
5. A un terzo dei dirigenti, arrotondato per eccesso, che conseguono le valutazioni individuali più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall’Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con un importo incrementato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
6. La percentuale di incremento cui al comma 5 è stabilita dalle parti, nella misura del 30%
7. In caso di applicazione dell’Art. 30 c. 5 CCNL 17.12.2020 (Obiettivi riferiti agli effetti dell’azione dell’ente nel suo complesso oggettivamente misurabili) la percentuale di cui al comma 6 del presente articolo è definita nel 20%.
8. 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;
9. Gli Obiettivi di Performance assegnati ad ogni Dirigente sono contenuti nel Piano degli Obiettivi come riportato nella Sezione 2 Valore Pubblico Performance Anticorruzione Sottosezione di Programmazione delle Performance del PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione Approvato Decreto Deliberativo nr. 61 del 29.03.2024 e successivamente modificato con Decreto Deliberativo nr. 104 del 18.09.2024;
10. Per l’anno 2024, su proposta dell’organo esecutivo è stato individuato e assegnato al Settore 2 Avvocatura Appalti e Contratti l’Obiettivo 10 “Integrazione attività Comune di Imperia e Provincia di Imperia - V 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 Performance” approvato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 82 del 30/05/2022, è stato riconosciuto un budget finanziario di € 15.000,00 correlato 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.
11. 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.

12. L'Amministrazione avvalendosi del Nucleo di Valutazione 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. 5 – UTILIZZO DELLE ECONOMIE**

1. Le economie realizzate a seguito di mancata o parziale realizzazione di performance di Settore sono definitivamente acquisite a Bilancio dell'Ente.
2. Eventuali altre economie sono destinate nell'anno successivo a quello di riferimento secondo la disciplina del vigente Sistema di gestione delle Performance.

#### **ART. 6 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Le parti prendono atto che l'art. 8 comma 5 del D.L. n. 13/2023, convertito nella Legge n. 41 del 21.04.2023, prevede la possibilità di erogare tale incentivazione anche al personale dirigenziale ai sensi e nelle forme di cui al suddetto Decreto.
2. Per i criteri di incentivazione si fa riferimento al Regolamento in vigore nella Provincia di Imperia e applicabile al personale dipendente e al personale dell'Area Dirigenza.

#### **ART. 7 – INCARICHI AD INTERIM**

1. Per lo svolgimento di incarichi dirigenziali ricoperti ad interim 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.
2. L'importo così determinato ai sensi del comma 1, sarà erogato in misura proporzionale alla durata del periodo di incarico, comunque non inferiore a 30 giorni, tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura oggetto dell'incarico ad interim.
3. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

#### **ART. 8 - 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 sono evidenziati nella tabella sotto riportata 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. 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA**

1. Richiamato integralmente l'Art. 31 del CCNL 17.12.2020, 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, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione tale da permettere il conseguimento di una retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 70% connessa al precedente incarico che si riduce progressivamente come disciplinato dal comma 2.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
3. Nei due anni successivi alla data di scadenza dell'incarico precedente, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

### **ART. 10 - ONNICOMPRESIVITA' 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 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. 11 - PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

1. Le parti assumono le politiche di genere e il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo, ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
2. Le parti si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo, condizione di valore dell'ambiente di lavoro, e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.
3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti 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.

4. L'impegno dell'Ente si esplica, altresì, attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dall'art. 57 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in tema di azioni positive, nel rispetto delle disposizioni del vigente PIAO Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione Piano Azioni Positive Pari Opportunità.

## **ART. 12 - LAVORO AGILE**

1. Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è disciplinato dagli Artt. 11 e 12 del CCNL 16.07.2024 e da quanto contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di Programmazione Organizzazione del lavoro agile

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi del rapporto di lavoro in presenza. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

4. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti all'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere elementi essenziali stabiliti all'art. 12 del CCNL 16.07.2024.

5. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

## **Art. 13 - 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. 26 2 del CCNL 16.07.2024, 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.

2. Le parti stabiliscono di destinare al Welfare integrativo anche l'importo pari allo 0,22% del Monte Salari 2018 definito in fase di costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2024 in applicazione dell'Art. 39 c. 3 del CCNL 16.07.2024.

#### **ART. 14 - VERIFICA ATTUAZIONE CCDI**

1. Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale, alla verifica dell'applicazione del presente CCDI, mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti normativi previsti per l'Area della Dirigenza.

#### **ART. 15 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI**

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.
2. In particolare si richiamano integralmente l' Art. 24 *Patrocinio Legale* e l'Art. 25 *Coperture Assicurative*.
3. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

**ART. 16 – CCDI ECONOMICO 2024****CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIRIGENTE  
ECONOMICO 2024**

2024		
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 (Costituito con D.D. Nr. 2253 del 22/11/2024)	<b>505.493,20</b>	
<b>Trattamenti Economici Fissi a carico del Fondo</b>		<b>DESTINAZIONE</b>
Retribuzione di Posizione		260.217,15
<b>RISORSE CONTRATTATE</b>		
Retribuzione di Risultato		205.990,22
Budget Ob. STR. NR. 10 Settore 2 Avvocatura Appalti Contratti		15.000,00
Welfare Integrativo 2,50 quota parte del Fondo di Retr. e di Risultato		12.637,33
Welfare Integrativo 0,22% MS 2018 (Art. 39 c.3 CCNL 16.07.2024)		1.648,50
Incentivi Avvocatura sentenze favorevoli con compensazione		10.000,00
	Totale stimato	<b>505.493,20</b>

Sottoscrizione CCDI DIRIGENTI 2024

Presidente della delegazione trattante

Direttore/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 \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

FEDIRETS \_\_\_\_\_

Imperia, 30/12/2024