

PROVINCIA DI FERRARA



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

AREA FUNZIONI LOCALI

**CCI 2021 – 2023 PARTE NORMATIVA
CCI 2021 – PARTE ECONOMICA**

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'C' followed by a series of loops and a final flourish.

L'anno duemilaventuno (2021), il giorno 12 del mese di ottobre, alle ore 10:00, nella residenza della sede della Provincia di Ferrara le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale siglano l'allegato Contratto integrativo d'Ente del personale con qualifica dirigenziale in attuazione del CCNL 17/12/2020 relativo alle annualità 2021/2023.

Per la Parte Pubblica:

CAVALLARI ORNELLA

PRESIDENTE

Rappresentanti delle OO.SS.:

PR VITALI NATALE ALESSANDRA
BOLOGNINI

CGIL PROVINCIALE

REA MARIAROSARIA

CISL/FPS PROVINCIALE

UBA LEONARDO

UIL/FPL PROVINCIALE

Atteso

- che spetta all'organo di governo fornire alla Delegazione Trattante di parte pubblica, presieduta dal Segretario Generale, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale dei livelli che per il personale dell'area dirigenziale anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica;
- che la costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata, con atto dirigenziale, nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale;

Ricordato

- che con decreto presidenziale n. 24/2021 si è provveduto alla costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica;
- che con atto determinativo n. 591/2021 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle Risorse decentrate del personale DIRIGENZIALE – anno 2021.

Visti

- gli indirizzi per l'avvio delle trattative tese alla sottoscrizione del CCI del personale del comparto e dell'area dirigenziale, formulati dal Vice Presidente, con Decreto n. 41/2021;
- la certificazione di compatibilità finanziaria resa dal Collegio dei Revisori ai sensi di quanto disposto dall'art. 40 bis del D.Lgs 165/01, in data 18/03/2021;

Dato atto che con decreto del Presidenziale n. 121/2021 il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato alla sigla della presente intesa;

Nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017.

Le parti, al termine della riunione, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo – CCI - relativa al personale dirigenziale – area Funzioni Locali.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione.

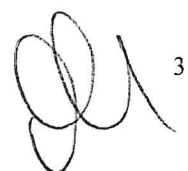
(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Provincia con qualifica dirigenziale.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto trovano applicazione le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e 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 CCI, ha durata triennale per la parte giuridica e annuale 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 impongono 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. 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. In via transitoria, per l'anno 2021, 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.



Capo II

Relazioni Sindacali

Art. 3 – Modelli relazionali

(Artt. 3, 5, 6, 7 e 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Le materie, i tempi e le procedure per la partecipazione e la contrattazione integrativa sono stabilite dal CCNL 17/12/2020, a cui si rinvia.
2. L'organismo paritetico per l'innovazione verrà attivato qualora la dotazione organica della dirigenza raggiungerà la soglia minima delle 12 unità prevista dal contratto nazionale.

Art. 4 - 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 II

ISTITUTI ECONOMICI

Art. 5 - 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 per l'anno 2021 pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3. La

 4

percentuale di cui al periodo precedente viene ridefinita annualmente dal contratto collettivo integrativo nell'ambito delle percentuali previste dall'art. 31 co. 2 del CCNL 17.12.2020 tenuto conto delle disposizioni di cui al co. 5 del predetto art. 31.

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, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 che incrementano le somme destinate a retribuzione di risultato, fatto salvo il rispetto del limite minimo di cui all'art.57 co. 3 CCNL 17/12/2020 per la retribuzione di risultato.

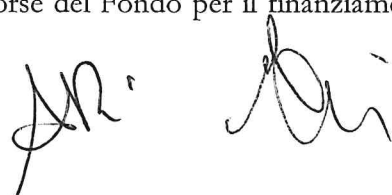
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 6 - 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 dell'anno 2021
(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi al Piano di Riassetto organizzativo, fanno riferimento al "Sistema di pesatura delle posizioni e misurazione e valutazione delle performance individuali del personale dirigenziale" della Provincia di Ferrara approvato con deliberazione di Giunta Provinciale nn. 20/7384 del 31/01/2012, come indicato dal Titolo II° del D.Lgs. 150/09.

2. Con particolare riferimento alla retribuzione di posizione, l'Ente ha determinato i valori economici delle posizioni dirigenziali, in vigore dal 2016 e sino al 13/06/2021, secondo una pesatura approvata, con decreto del Presidente n. 61 del 13/04/2016, successivamente modificata con decreto del Presidente n. 83 del 18/06/2021 con effetto dal 14/06/2021; mentre, per quanto riguarda la retribuzione di risultato, fermo restando che le risorse destinate a tale voce devono essere non inferiori al 15% del fondo (art.57 co. 3 CCNL 17/12/2020), si conviene di mantenere l'obiettivo di virtuosità, teso al raggiungimento dell'incidenza del Fondo destinato alla Retribuzione di Risultato pari al 30% del Fondo complessivamente erogabile (Posizione e Risultato) tenuto anche conto di quanto previsto all'articolo 5 co. 6 del presente contratto.

3. Conseguentemente 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 Ferrara indicata nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	126.469,20	68,24%
Retribuzione di risultato*	58.847,91	31,76%
Totale	185.317,11	100%

* Di cui € 252,60 risorse una tantum per l'anno 2021 ex L. 178 del 30.12.2020 art.1 comma 870.

4. 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 5 del presente contratto.

Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

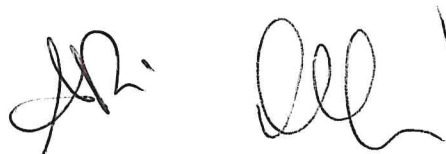
1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, in ultimo approvato con Decreto n. 99 del 15.10.2020.
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.
3. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima del 50% della retribuzione di posizione massima.

Art. 8 - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi. (Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 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 30% 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. 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. 9 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato. (Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. La disciplina verrà normata qualora l'organico dirigenziale in servizio effettivo raggiunga la soglia delle 6 unità.



Art. 10 - 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 - 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 conformità al principio di onnicomprensività 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.
3. 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

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

Art. 11 - 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.

Allegati:

- allegato A) Costituzione Risorse 2021



FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE AREA DIRIGENZA - ANNO 2021			
Art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017			
Limite massimo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 decurtato e rideterminato con <u>Determinazione Dirigenziale n. 1455 del 16/08/2018</u> ("Limite 2016")		233.351,32	
Decurtazione applicata sul 2017 e riferita a personale cessato nel 2016 su funzioni trasferite (Valore medio annualizzato sul 2017, che decurta il limite ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17)		-	21.228,69
Decurtazione ex-art. 1, commi 793-800, Legge 205/2017 applicata sul 2019 (annualizzata) e riferita al personale del C.P.I., trasferiti dal 01/06/2018		-	35.142,46
Limite massimo risorse fondo ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 decrementato per effetto delle decurtazioni applicate a seguito della cessazione di personale per trasferimento di funzioni e rideterminato		176.980,17	
COSTITUZIONE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE AREA DIRIGENZA - ANNO 2021			
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera A	Unico importo annuale comprensivo di tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzioni di posizione e di risultato nell'anno 2020 (Fondo anno 2020)	176.980,17	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera C	Importo R.I.A. e ad personam per cessati nel 2020 (economia annualizzata sul 2021)	-	
	RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	176.980,17	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera C	Importo R.I.A. e ad personam per cessati nel 2020 (economia residuale sul 2020)	-	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera E	Risorse autonomamente stanziare per ragioni organizzative	-	
	RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (UNA TANTUM)	-	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 56, comma 1 e comma 2	Incremento risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato	8.084,34	
	RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	8.084,34	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera B	Risorse previste dal D.Lgs. 165/01, art. 24, c.3: services per conto terzi ex-Legge 449/1997, art. 43	-	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera B	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge: Legge Bilancio 2021 (n. 178/30.12.20) - Art. 1, c. 870 Risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 (certificazione Revisori del 17/02/21, verbale n. 2)	252,60	(Avanzo vincolato al 31/12/2020) In fase di certificazione
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera D	Risorse previste dal D.Lgs. 165/01, art. 24, c.3: principio di omnicomprensività ex-art. 60 del CCNL	-	
	RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE (UNA TANTUM)	252,60	
TOTALE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE AREA DIRIGENZA - ANNO 2021		185.317,11	

MR

fu

Oh

Sh