



Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE

*TRIENNIO 2021/2023*

*PARTE ECONOMICA ANNO 2021*

In data **30 dicembre 2021** alle ore ..... presso la residenza della Provincia di Brescia, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta:**

|            |                           |                      |       |       |
|------------|---------------------------|----------------------|-------|-------|
| Presidente | - Maria Concetta Giardina | Segretario Generale  | P [ ] | A [ ] |
| Componente | - Riccardo Davini         | Dirigente di settore | P [ ] | A [ ] |
| Componente | - Simona Zambelli         | Dirigente di settore | P [ ] | A [ ] |

- **Organizzazioni Sindacali così composta:**

|         |                    |  |       |       |
|---------|--------------------|--|-------|-------|
| CGIL FP | - Fulvio Frattini  |  | P [ ] | A [ ] |
| CISL FP | - Ivo Merlini      |  | P [ ] | A [ ] |
| UIL FPL |                    |  | P [ ] | A [ ] |
| FEDIR   | - Samuel Dal Gesso |  | P [ ] | A [ ] |
| DIREL   |                    |  | P [ ] | A [ ] |
| DIRER   |                    |  | P [ ] | A [ ] |
| UNSCP   |                    |  | P [ ] | A [ ] |

**VISTI:**

- il D.lgs. 18.08.2000, n. 267 s.m.i.;
- il D.lgs. 30.03.2001, n. 165 s.m.i.;
- il D.lgs. 27.10.2009, n. 150 s.m.i.;
- l'art. 3, comma 9, del CCNL 17/12/2020 dispone che "Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate";
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 17/12/2020 prevede, al comma 1, che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66, 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a), ed all'art. 66, comma 1 lett. a) sono negoziate con cadenza annuale".
- con decreto del Presidente n. 339 del 29/12/2020 è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 17/12/2020;
- che con il D.Lgs. 01 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 amministrazioni pubbliche" ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;

**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'art. 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. 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".

## SI CONCORDA QUANTO SEGUE

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Provincia di Brescia, con rapporto a tempo indeterminato o determinato.
2. Il CCI ha validità per il triennio 2021/2023 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di CCNL.
3. Il presente contratto sarà annualmente innovato con le decisioni della contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

## **Art. 2**

### **Criteria per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato**

*Art. 45, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 57, commi 1 del CCNL 17.12.2020, si dà atto che il fondo della Provincia di Brescia risulta adeguatamente finanziato in relazione alla attuale complessità organizzativa dell'Ente entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Le parti prendono atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 è quantificato in €. 366.247,00.
3. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

|                            |           |                   |
|----------------------------|-----------|-------------------|
| <b>indennità posizione</b> | <b>€.</b> | <b>286.870,00</b> |
| <b>indennità risultato</b> | <b>€.</b> | <b>79.377,00</b>  |
| <b>TOTALE</b>              | <b>€.</b> | <b>366.247,00</b> |

4. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che in un determinato anno non sia stato possibile utilizzare integralmente, al netto delle economie di bilancio conseguenti ad eventuali incarichi conferiti al Segretario Generale e delle quote destinate agli incarichi ad interim, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia oggettivamente possibile, gli importi residui, al netto delle economie di bilancio conseguenti al mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, come previsto dall'art. 57 comma 3.

### **Art. 3**

#### **Retribuzione di posizione**

*Art. 57, comma 3 del C.C.N.L. Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Il Presidente della Provincia di Brescia, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ha approvato con decreto n. 198 del 02/10/2020 l'aggiornamento del Quadro Organizzativo dell'Ente;
2. Con successivo decreto presidenziale n. 208 del 13/10/2020 è stata approvata la revisione dei livelli di graduazione delle posizioni dirigenziali.

### **Art. 4**

#### **Retribuzione di risultato**

*Art. 57 comma 3 del C.C.N.L. Area Dirigenza del 17/12/2020*

*Art. 30 del C.C.N.L. Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Peg e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Alla retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.
3. Il riparto del fondo destinato alla retribuzione di risultato, incrementato degli eventuali resti, avviene secondo le seguenti modalità:
  - a) Viene decurtato un importo pari al 20% del valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato da destinare, a titolo di incremento della retribuzione di risultato, al dirigente che ha raggiunto il massimo del punteggio nella scheda di valutazione;
  - b) Viene quindi individuato l'importo massimo teorico spettante a ciascun dirigente, e rapportato ai giorni effettivi di lavoro decurtati dalle assenze non retribuite, attribuendo un coefficiente di 1,2 ai dirigenti di area e di 1,0 ai dirigenti di settore;
  - c) Il massimo teorico erogabile è decurtato della quota correlata al mancato raggiungimento degli obiettivi di Peg verificato dal Nucleo di Valutazione per ciascun settore o area di competenza del singolo dirigente.

- d) Le quote non distribuite per effetto del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi costituiscono economie di bilancio.
4. L'incremento della retribuzione di risultato di cui alla lettera a) è attribuito in base alla graduatoria dei dirigenti che prestano servizio presso l'ente stilata in base alle valutazioni dell'anno di riferimento.
5. In caso di parità di valutazione, si applicano nell'ordine i seguenti criteri:
- non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente (dal 2022);
  - aver conseguito una valutazione media superiore nel triennio (esempio: per il 2021 si considera il triennio 2019-2021);
  - maggiore anzianità di servizio nell'ente.
6. L'importo della maggiorazione è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità, cessazione o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.
7. I dirigenti che otterranno un punteggio inferiore a 60/100 non percepiranno alcuna retribuzione di risultato.

## **Art. 5**

### **Correlazione tra corresponsione retribuzione di risultato e incentivi per specifiche attività e prestazioni**

*Art. 45 comma 1 lettera e) CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Il personale Dirigente del Settore Advocatura Provinciale cui vengono corrisposti i compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole per l'Ente, di cui all'articolo 37 del C.C.N.L. del 23.12.1999, è escluso dall'erogazione della retribuzione di risultato fino alla concorrenza dei compensi di cui sopra percepiti nell'anno.

## **Art. 6**

### **Incarichi ad interim**

*Art. 45 comma 1 lettera c) CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 15% della retribuzione di posizione prevista per le posizioni dirigenziali oggetto dell'incarico.

2. L'incentivo non spetta ai dirigenti d'Area che sostituiscono dirigenti della propria area di competenza.
3. L'incentivo sarà corrisposto per periodi di copertura superiori a 30 giorni di esercizio effettivo della responsabilità.

## **Art. 7**

### **Welfare integrativo**

*Art. 45 comma 1 lettera d) CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Per quanto attiene il disposto dell'art. 32 del CCNL 17/12/2020 "Welfare integrativo" le parti concordano di aprire un tavolo per l'integrazione e la disciplina di istituti welfare aziendale qualora si rendessero disponibili delle risorse ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del medesimo contratto.

## **Art 8**

### **Disposizioni in caso di sciopero**

*Art. 45 comma 1 lettera f) CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Ai sensi della legge 12.06.1990 n. 146 in caso di sciopero sono esonerati le figure dirigenziali titolari delle seguenti funzioni:
  - Protezione civile
  - polizia provinciale
  - lavori pubblici e manutenzione patrimonio e scuole
  - status giuridico ed economico del personale, limitatamente alle scadenze di legge
  - servizi finanziari, limitatamente alle scadenze di legge

## **Art. 9**

### **Clausola di salvaguardia economica**

*Art. 31 CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, le parti concordano che ai dirigenti, che all'esito dei processi di riorganizzazione sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore, sia garantito il 75% del differenziale delle posizioni, a valere sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Per gli anni successivi detto differenziale è ridotto in conformità alla contrattazione collettiva nazionale.

## **Art. 10**

### **Onnicomprensività dirigenziale**

*Art. 60 CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Il trattamento economico dei dirigenti (art. 24 D.lgs 165/2001 richiamato da art. 60 CCNL 17/12/2020 personale dirigente) è onnicomprensivo, in quanto remunera ogni incarico d'ufficio o collegato alla rappresentanza di interessi della Provincia di Brescia, loro conferito.
2. I compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ove conferiti da soggetti terzi, pubblici o privati, in ragione del loro ufficio o su designazione della Provincia di Brescia, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.
3. Tali risorse garantiscono comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, al netto degli oneri assistenziali, previdenziali e fiscali (IRAP) e secondo le percentuali della seguente tabella:

| <b>Compenso individuale complessivo annuo (€)</b> | <b>Aliquota</b>  | <b>Retribuzione dovuta</b>                   |
|---|------------------|--|
| Fino a 3.000                                      | 100%             | 100%   |
| Fino a 10.000                                     | (3.000 € e) 80%  | 3.000 € + 80% parte eccedente i 3.000 €      |
| Oltre 10.000 fino a 60.000                        | (80% e) 40%      | 8.600 € + 40% su parte eccedente i 10.000 €  |
| Oltre 60.000                                      | (80%, 40% e) 10% | 28.600 € + 10% su parte eccedente i 60.000 € |



4. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

## **Art. 11**

### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

*Art. 61 CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020*

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone della retribuzione tabellare, di eventuali assegni ad personam o Ria in godimento e di un elemento di garanzia della retribuzione
2. Tale elemento di garanzia, a carico del fondo, è pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim, aggiuntivi e previsti da disposizione di legge.
3. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è proporzionato al suo valore in base alla percentuale di distacco.

## **Art. 12**

### **Interpretazione autentica**

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra la richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali di basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
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 decentrato integrativo.

### **Art. 13**

#### **Norme finali**

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.
- 2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato verrà rivisto, laddove necessario, alla luce del prossimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale.**

In data **30 dicembre 2021** le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo per l'anno 2021.

|  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| Per la delegazione di parte datoriale:     | Per le Organizzazioni Sindacali:  |
| Presidente Maria Concetta Giardina firmato | CGIL - FP Fulvio Frattini firmato |
| Componente Riccardo Davini firmato         | CISL - FP Ivo Merlini firmato     |
| Componente _____                           | UIL FPL _____                     |
|  | FEDIR Samuel Dal Gesso firmato    |
|  | DIREL _____                       |
|  | DIRER _____                       |
|  | UNSCP _____                       |

**Documento originale agli atti.**