



PROVINCIA DI VERCELLI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

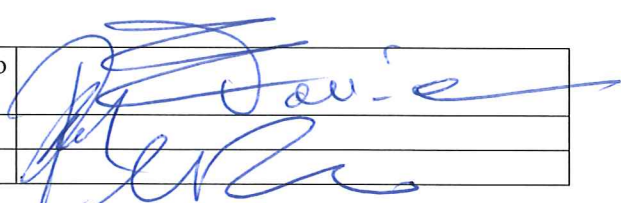
AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA

2024/2026

il giorno 15 (quindici) del mese di novembre dell'anno 2024 (duemilaventiquattro),

tra

- la delegazione trattante di Parte Pubblica, ai sensi del Decreto Presidenziale n. 76 in data 16-10-2024, composta dai signori :

PAVIA Fausto	Presidente Segretario Generale	
VANTAGGIATO Piero Gaetano	Dirigente	
ACERBO Marco	Dirigente	

e

- la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

	PASTRONE Giancarlo		
			

Rappresentata dalla sigla Sindacale : DIREL

Premesso che :

- gli enti locali adeguano i contratti collettivi decentrati vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.
- in data 16 luglio 2024 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

Visto il predetto CCNL 16 luglio 2024 ed, in particolare, :

• **l'art. 35 (Contrattazione integrativa: materie)** che prevede : “1. Sono oggetto di *contrattazione integrativa*: a) 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato); b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato); c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO); d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo); i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari; e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato; f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa; g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo; h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014; 49 i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del presente CCNL; l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai segretari. 2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lett. f) ed l). 3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6, sono quelle di cui al comma 1 lett. a), b), c), d), e), g), h) ed i). 4. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 34 (Confronto), salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale. 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 17.12.2020. “;

• **Art. 34 (Confronto materie)** che dispone 1. Sono oggetto di confronto: a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche in relazione a quanto previsto all'art. 60, comma 2; b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 61, comma 1; c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale; d) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno; e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico; f) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4; g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i

presenti criteri sono applicabili anche ai segretari; h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3. i) andamenti occupazionali. 2. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti. 3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 del CCNL 17.12.2020.”;

• **l'art. 5 Confronto** che recita : “ 1. Il confronto, fatte salve le specifiche disposizioni contenute nelle singole Sezioni, è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. 2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo. 3. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt. 34, 46 e 55 nelle distinte sezioni del presente CCNL, nonché le materie dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 comma 2, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto. 4. Salvo quanto previsto nell'apposita Sezione, per i segretari il confronto si svolge a livello nazionale tra i soggetti sindacali identificati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e il Ministero dell'Interno, con la partecipazione dei rappresentanti designati da ANCI e UPI per parte datoriale. 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 17.12.2020.

Visto il Decreto presidenziale n. 76 del 16-10-2024 con il quale sono state adottate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà conformarsi in sede di negoziazione del Verbale di confronto Decentrato Integrativo (CCDI) per l'area della Dirigenza della Provincia di Vercelli 2024-2026

AL TERMINE DELL'INCONTRO LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE, SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO TRIENNALE DI PARTE GIURIDICA:

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato della Provincia di Vercelli. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2024 - 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste

nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

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.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett a), che sono negoziate con cadenza annuale.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso la Provincia di Vercelli di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.



ART. 2 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:

- il dirigente del Settore Affari generali - economico finanziario - Area personale e organizzazione - limitatamente all'erogazione degli assegni stipendiali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge);
- il dirigente del Settore Lavori Pubblici limitatamente agli interventi di emergenza in materia di edilizia e viabilità;
- il dirigente del Settore Ambiente e territorio limitatamente agli interventi di emergenza ambientale;
- altri dirigenti designati dal Segretario/Direttore Generale in caso di particolari necessità ed emergenze.

ART.3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area e i soggetti 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.

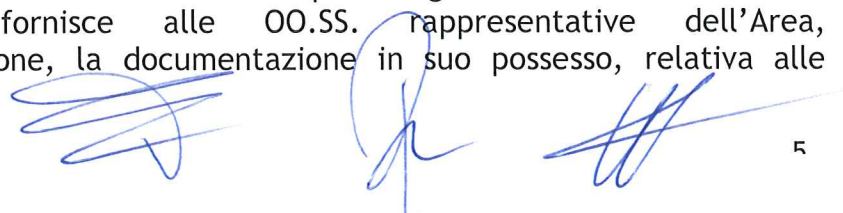
Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la Provincia di Vercelli si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art.35 CCNL.
- c) confronto (*Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 34 (Confronto), salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale. 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 17.12.2020. “;*

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto, nelle materie di cui all'art.34 CCNL;

La Provincia 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. L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area, contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.



ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI

In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. 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.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

ART. 5 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

La delegazione trattante di parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'area della dirigenza è stabilita con decreto del Presidente della Provincia, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- 1 rappresentante delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali.

ART. 6 - PREROGATIVE E AGIBILITA' SINDACALI

La richiesta e l'autorizzazione all'effettuazione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i rappresentanti sindacali dell'Area della dirigenza fanno riferimento alla normativa contrattuale e alle disposizioni legislative vigenti nel tempo.

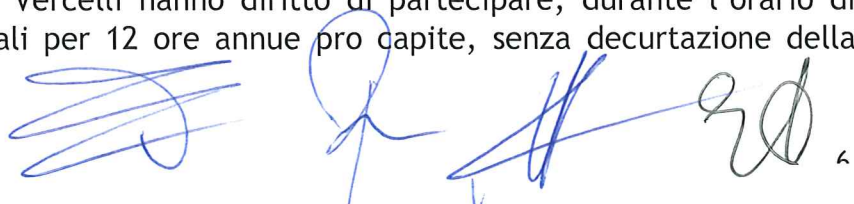
In specifico, i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal C.C.N.Q. 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia. Spettano inoltre ai suddetti rappresentanti sindacali permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dal CCNQ 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso il Dipartimento Risorse Umane e organizzazione, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente al Dipartimento Risorse Umane e organizzazione.

Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici del Dipartimento risorse umane e organizzazione.

I dirigenti della Provincia di Vercelli hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.



Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza.

Le assemblee sindacali si potranno svolgere anche in modalità videoconferenza. Qualora richiesto, l'Amministrazione metterà a disposizione specifiche piattaforme. La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata al Dipartimento Risorse umane e organizzazione, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti dell'Ufficio Personale sono di competenza degli stessi dirigenti.

ART. 7 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.57 del CCNL 17.12.2020. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, al verbale di contrattazione sull'utilizzo annuale delle risorse.

Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 25% del Fondo suddetto.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a stylized, cursive 'S' or 'Z' shape. The second signature is a more complex, angular scribble. The third signature is a simple, elongated 'R' or '2' shape. The fourth signature on the right is a cursive 'G' or 'C' shape.

ART. 8 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, approvata con Decreto del Presidente della Provincia.

Il Nucleo di Valutazione, predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali che vengono valutate rispetto ai seguenti parametri quali consentono di attribuire un punteggio:

- a) complessità della struttura;
- b) entità delle risorse gestite;
- c) quadro delle relazioni;
- d) integrazione e trasversalità;
- e) managerialità;
- f) responsabilità della posizione.

Il punteggio finale risultante dalla valutazione determina l'inserimento in una fascia retributiva.

Ai sensi dell'art.42, comma 1) del CCNL (che conferma la vigenza dall'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006) si conferma il mantenimento dei valori della retribuzione di posizione in godimento.

A seguito della nuova pesatura - conseguente all'applicazione della nuova metodologia di cui al punto 1 - si procederà alla revisione di detta indennità sulla scorta della pesatura elaborata dal NVP.

ART.9 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

In attuazione dell'art. 31 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, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

Quest'ultimo è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell'incarico attuale incrementata del 50% del differenziale delle due posizioni.

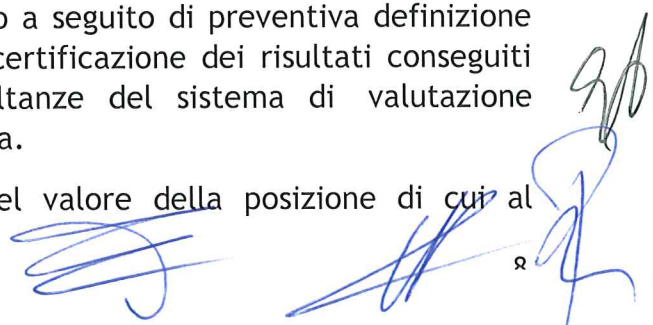
Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31 c.5 CCNL 17.12.2020 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore 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 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti incoerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con Decreto del Presidente della Provincia.

Il premio massimo di risultato è pari al 50% del valore della posizione di cui al



precedente articolo 8 .

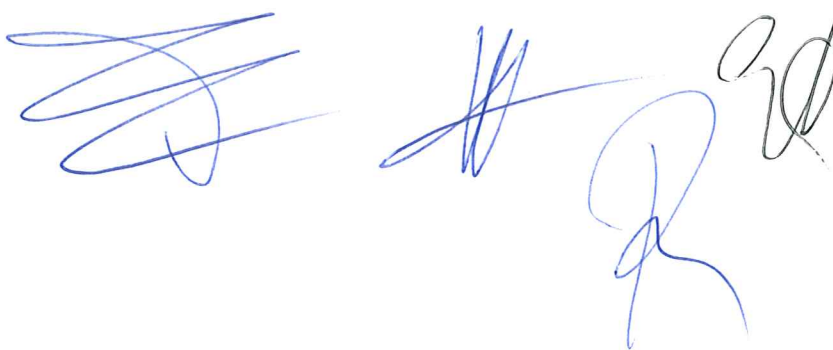
Come previsto dall'art.23 CCNL, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Per effetto dell'art.4 bis DL 13/2023, convertito in Legge 41/2023, attuativo della riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle Pa e delle autorità sanitarie", Missione 1, componente 1 del PNRR, la Provincia di Vercelli assegna, nell'ambito del sistema di valutazione della performance vigente, ai/alle dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, **in misura non inferiore al 30 per cento**. L'indicatore del tempo medio di ritardo è misurato con la metodologia indicata nel PIAO 2024/26, sez. Valore pubblico 2.2 Performance, a cui si rinvia.

L'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento è condiviso dai dirigenti responsabili della liquidazione delle fatture.

Il target è pari a 15 giorni, con misura e grado di realizzazione determinati secondo la medesima metodologia. **Il termine sopraindicato decorre dalla data di accettazione della fattura per il dirigente responsabile.**

Nei casi in cui il termine di pagamento contrattuale sia maggiore di 30 gg., il target è conseguentemente riparametrato. La retribuzione di risultato è ridotta fino ad un massimo del 30% in relazione al grado di realizzazione dell'obiettivo, determinato al termine dell'esercizio.

Three handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document by the responsible directors.

ART.11 - DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai sensi dell'art. 23 - comma 7 - del CCNL 16-07-2024 le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del medesimo CCNL non si applicano ai dirigenti se il numero degli stessi - in servizio nell'amministrazione - non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

ART.12 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PROFESSIONALI

La correlazione tra i compensi professionali di cui al presente contratto e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 35 c.1 lett.e) del CCNL è stabilita nel rispetto dell'art.9 D. L. 90/2014 conv. dall'art.1 c.1 L.114/2014.

I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopraindicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri di seguito indicati.

La corresponsione dei compensi professionali determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con i compensi professionali, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni.

Compenso professionale % riduzione retribuzione risultato

Da € 5.000,00 a € 10.000,00 15%

Oltre € 10.000 fino a € 20.000 20%

Oltre € 20.000 e fino alla concorrenza della quota destinata ai compensi prof. Li 30%.

La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti dal dirigente da parte dell'Organismo di valutazione.



ART.13 - INCARICHI AD INTERIM

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, e comunque dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo, ed in base alla risultanze della valutazione validata dal NVP, un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, e con le esclusioni di seguito riportate.

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.

Per i giorni di effettiva sostituzione del Segretario Generale, e del Direttore Generale, al dirigente incaricato dal Presidente dell'esercizio delle funzioni vicarie, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un compenso aggiuntivo pari al 15% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente stesso. Il suddetto compenso è rapportato ai giorni di effettiva sostituzione, e viene erogato in base alle risultanze della valutazione validata dal NVP.

ART.14 - INCARICHI IN CONVENZIONE

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la presente sezione per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.

2. La convenzione di cui al comma 1 può stabilire che il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione, con le modalità che dovranno essere stabilite nella medesima convenzione.

3. L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita.

4. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di

retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.

ART. 15 - ONNICOMPENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.

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.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 CCNL 17.12.2020, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, commi 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

ART. 16 - FORMAZIONE DEI/DELLE DIRIGENTI

Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

La Provincia di Vercelli assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

A tale proposito, ai/delle dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, già avviato in Città Metropolitana, sia come fruitori/trici di alta formazione in materia, sia come facilitatori/trici dell'aggiornamento del personale assegnato.

Nel contesto dei suddetti processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche



procedurale, le parti condividono altresì l'importanza di realizzare interventi a favore dello scambio delle conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo dalla dirigenza già in servizio a favore del personale dirigente neoassunto. Pertanto le parti promuovono l'attività di affiancamento tra dirigenti esperti e neoassunti, per favorire ed accelerare l'instaurarsi del rapporto di fiducia reciproca, nel quale il/la dirigente mentore contribuisce a trasferire al/alla dirigente neoassunto/a la cultura e la missione dell'Amministrazione, anche nell'ottica di restituzione, e la consapevolezza dei ruoli da assolvere, con i criteri di cui all'art.20 CCNL vigente.

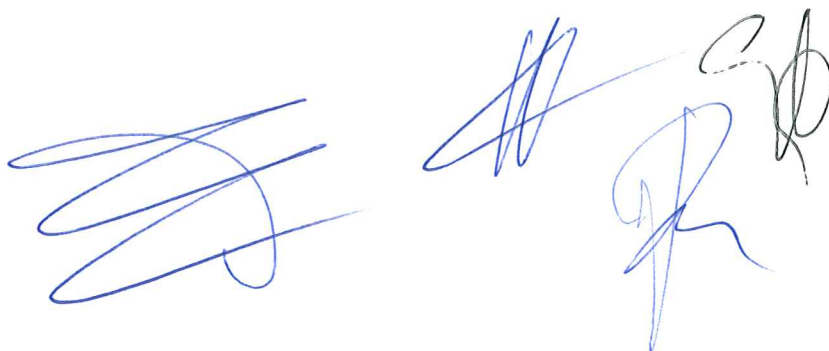
Infine, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

ART. 17 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione della Direzione Generale, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare l'epidemia nei luoghi di lavoro loro assegnati.

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'S' or 'Z' shape. The signature on the right is more complex, featuring a large 'R' or 'H' shape with a smaller, more intricate mark above it.

ART. 18 - PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFARE INTEGRATIVO

Le parti assumono le politiche di genere ed 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.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/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.

L'impegno dell'ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia 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. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.

In particolare, i Direttori di Settore invieranno almeno una volta l'anno, una ricognizione intal senso al C.U.G. sullo stato di attuazione di tali politiche di genere e sul benessere organizzativo. I risultati emersi dalla ricognizione saranno considerati ai fini della Relazione annuale a cura del C.U.G. al Dipartimento della Funzione Pubblica prevista dalla direttiva 2/2019.

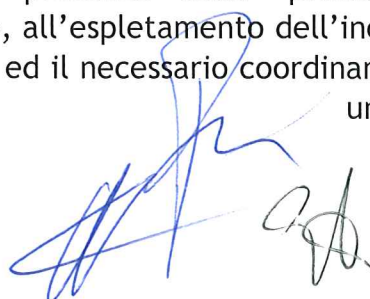
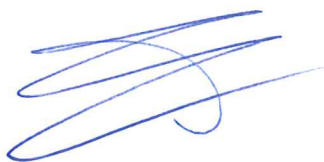
Le parti si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo, a favore del personale destinatario del presente accordo, valutando la fattibilità e la sostenibilità economica delle proposte indicate all'art.26 del CCNL.

ART. 19 - LAVORO AGILE

Le parti convengono che i dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smartworking.

Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal P.I.A.O., nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee guida dell'Ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.



ART. 20 - VERIFICA ATTUAZIONE

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

Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

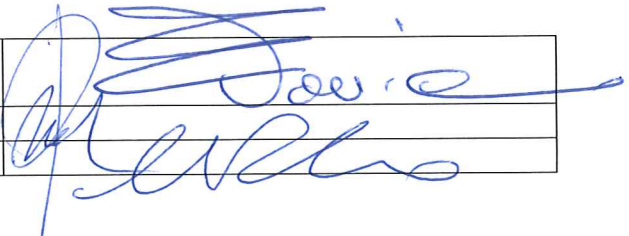
ART. 21 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

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.

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

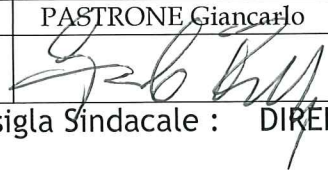
Vercelli, addì 15/11/2024

la delegazione trattante di Parte Pubblica, ai sensi del Decreto Presidenziale n. 76 in data 16-10-2024, composta dai signori :

PAVIA Fausto	Presidente Generale	Segretario	
VANTAGGIATO Piero Gaetano	Dirigente		
ACERBO Marco	Dirigente		

e

la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

	PASTRONE Giancarlo		
			

Rappresentata dalla sigla Sindacale : DIREL