

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE PROVINCIA DI ANCONA – TRIENNIO 2024/2026

Il giorno 28 del mese di novembre dell'anno 2024, presso la sala riunioni della sede della Provincia di Ancona in Strada di Passo di Varano n. 19/A - Ancona, a conclusione dell'incontro per la definizione dell'accordo decentrato integrativo riguardante il personale dirigenziale della Provincia di Ancona per il triennio 2024/26, avviato sulla base:

- degli artt. 7 e 35 del CCNL dell'area Dirigenza delle Funzioni Locali stipulato il 16/07/2024 che individuano rispettivamente i soggetti e le materie oggetto di contrattazione;
- del decreto n. 121 del 12/9/2024 con cui il Presidente impartisce le linee di indirizzo per la contrattazione integrativa alla delegazione trattante di parte pubblica;

Preso atto

- della pre-intesa relativa al contratto collettivo integrativo normativo triennio 2024-2026 per il personale dirigente della Provincia di Ancona sottoscritta in data 29/10/2024 tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale;
- del parere dell'organo di revisione in merito al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (verbale n. 21 del 13/11/2024);
- del Decreto del Presidente della Provincia n. 172 del 18/11/2024 con il quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2024-2026 per il personale dirigente della Provincia di Ancona;

le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Marina Savini – Segretario Generale – Presidente della delegazione trattante di parte pubblica (decreto del presidente della Provincia n. 99 del 01/08/2024);

Fabrizio Basso – Dirigente Settore I – Componente della delegazione trattante di parte pubblica (decreto del presidente della Provincia n. 99 del 01/08/2024) - assente.

RSA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

C.I.S.L./F.P. regionale Giovanni Cavezza.

C.G.I.L./F.P. regionale //

U.I.L./F.P.L. //

Convengono quanto segue

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella [Legge n. 300/1970](#), c.d. statuto dei diritti dei lavoratori, e del [D.Lgs. n. 165/2001](#), testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali, con particolare riferimento a quello stipulato il 16 luglio 2024.

Art. 2

Durata ed Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo normativo avrà durata per il triennio successivo alla data di sottoscrizione. Alla scadenza il CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno modificate o sostituite dal successivo C.C.I. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge. Le parti si riservano la facoltà di aggiornare il presente contratto anche dopo la stipula del CCNL del triennio 2022/2024.

2. Il presente CCI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato dalla Provincia. Esso recepisce i principi dettati dal [D.Lgs. n. 150/2009](#), per come modificato dal [D.Lgs. n. 74/2017](#).

3. Il presente contratto si applica ai dirigenti della Provincia di Ancona a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato.

5. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale, fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni 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

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contenimento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi

- di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione, che a sua volta si articola in informazione e confronto
 - la contrattazione integrativa.
 5. Per la definizione dei modelli relazionali si rinvia ai corrispondenti articoli del CCNL, precisando che:
 - a) la trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi deve avvenire mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali dei soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, del CCNL;
 - b) relativamente alle materie di cui all'art.6 del D.lgs 165/2001, oggetto di mera informazione preventiva, e alle materie oggetto di contrattazione integrativa, la trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi deve avvenire almeno cinque giorni lavorativi antecedenti rispettivamente l'eventuale adozione dei relativi atti e la data di convocazione dell'incontro;
 - c) il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al precedente punto a) degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente.

L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni dalla trasmissione del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra 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 valenza generale; ove accettata dall'altra parte si avvia la relativa procedura.
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 collettivo integrativo.

Art. 5

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Ente, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

Art. 6

Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. L'Ente è impegnato a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) e smi.

2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. I piani di sicurezza permetteranno di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

Art. 7

Formazione

1. Le parti concordano nel ravvisare nella formazione della dirigenza, sia specialistica sia trasversale, una leva strategica di cambiamento per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

2. A tal fine sottolineano l'importanza di dare adeguato impulso all'attività formativa affinché assuma carattere continuo e costante a cui destinare adeguati finanziamenti. Le parti si impegnano a destinare annualmente alla formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari del personale dirigente risultante dal conto annuale dell'anno precedente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

Art. 8

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. La parte del fondo destinata a retribuzione di risultato verrà erogata in base ai punteggi complessivamente ottenuti da ogni dirigente ai sensi di quanto stabilito dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance S.MI.VA.P. della Provincia di Ancona.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire l'intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Art. 9

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è annualmente ripartito per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il finanziamento della indennità di risultato, garantendo sempre che almeno il 15% sia destinato al finanziamento della indennità di risultato.

2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 16 luglio 2024, tra cui si ricordano la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo e l'incentivazione della mobilità territoriale. Al finanziamento degli stessi sono destinati prioritariamente i risparmi derivanti dalle economie dell'anno precedente.

Art. 10

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge non possono superare il trattamento economico annuale in godimento.

Art. 11

Incarichi ad interim

1. Per la remunerazione degli incarichi c.d. ad interim, formalmente affidati, al titolare della posizione vacante e/o sostituita è destinata, a titolo di retribuzione di risultato una percentuale fino al 25% della retribuzione di posizione prevista per tale posizione dirigenziale, come stabilito dall'articolo 40, comma 1, del CCNL 16 luglio 2024.

2. La percentuale di cui al comma 1 si applica anche nel caso di affidamento di una pluralità di incarichi ad interim.

Art. 12

Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, o di modifica dei criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali, al dirigente, al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 80% di quella connessa al precedente incarico.

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

3. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine delle eventuali somme resesi disponibili in conseguenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

Art. 13

Lavoro agile

1. I dirigenti possono collocarsi in lavoro agile per un periodo massimo non superiore a due giorni la settimana, previo accordo sottoscritto con il Presidente. Durante il lavoro in modalità agile i Dirigenti continuano a svolgere le proprie attività di direzione e coordinamento delle risorse umane assegnate e, fatta salva la fascia oraria di disconnessione, devono essere connessi alla rete dell'ente e/o disponibili telefonicamente.

2. Per i periodi di collocamento in lavoro agile non spettano compensi aggiuntivi, neppure a titolo di rimborso delle spese telefoniche o energetiche, e non si producono conseguenze sul trattamento economico accessorio.

Art. 14

Welfare integrativo

Le parti, ai sensi dell'art.26 del CCNL sottoscritto il 16/7/2024, si danno reciprocamente atto della necessità di valutare l'applicazione dell'istituto del welfare alla dirigenza una volta effettuati i dovuti approfondimenti sulla materia, onde individuare per il futuro le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

Art. 15

Verifica dell'applicazione del contratto

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.

Art. 16

Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia.

2. Le clausole o le singole parti dei precedenti contratti integrativi non riportate nel presente CCI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dal corrente anno 2024.

Delegazione di parte pubblica

Marina Savini – Segretario Generale – firmato digitalmente

Fabrizio Basso – Dirigente Settore I – assente

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

C.I.S.L./F.P. regionale – firmato digitalmente

C.G.I.L./F.P.– regionale //

U.I.L./F.P.L. – //