



**Contratto collettivo integrativo della  
Provincia di Reggio Emilia  
in attuazione del CCNL Funzioni Locali  
per l'Area della Dirigenza del 16 luglio 2024**

**Parte normativa 2024-2026 - parte economica 2024**

**PRE-INTESA**

Premesso che:

- con decreto del Presidente n. 166 del 18/09/2024 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per il personale dell'area dirigenziale;
- con decreto del Presidente n. 244 del 11/12/2024 sono state impartite le direttive per la contrattazione integrativa del personale dirigente, parte normativa 2024/2026 e parte economica 2024;
- con determinazione dirigenziale n. 1124 del 12/12/2024, si è provveduto alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia per l'anno 2024;
- i Revisori dei Conti hanno espresso parere favorevole in ordine alla costituzione, con parere n. 35 del 16/12/2024, acquisito al prot. n. 37008 in pari data;

il giorno 17 del mese di dicembre 2024, alle ore 13.00, in videoconferenza tramite l'applicativo Zoom ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica della Provincia di Reggio Emilia e le rappresentanze sindacali sottoindicate:

*delegazione pubblica:*

Anna Lisa Garuti - Segretario Generale, presidente delegazione trattante,

*delegazione sindacale:*

FP CGIL	Paolo Consolini
CISL FP	Rakel Wiliana Vignali
UIL FPL	Riccò Christian

per la sottoscrizione della pre-intesa di Contratto Collettivo Integrativo, in attuazione del CCNL del 16/07/2024 relativo al triennio 2019-2021 per l'area della dirigenza, parte normativa 2024-2026 e parte economica.

In esito della riunione le parti dichiarano di sottoscrivere il Contratto collettivo integrativo del personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia, come segue:

## **Titolo I**

### **Principi e disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione**

(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato della Provincia di Reggio Emilia e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa.

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.165/2001.

#### **Art. 2**

##### **Durata e decorrenza**

(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato CCI, ha durata triennale per la parte giuridica e annuale per la parte economica e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:

- per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
- 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;
- per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

Le Parti si riservano di riaprire il negoziato a seguito della approvazione del CCNL 2022-2024.

2. 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.

3. 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. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.

### **Art. 3**

#### **Monitoraggio e verifiche**

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e, comunque, su richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione del contratto e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

## **TITOLO II**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 4**

#### **Norme di comportamento e modelli relazionali**

(Artt.3, 5, 6, 7 e 9 del CCNL 16.07.2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Le materie, i tempi e le procedure per la partecipazione e la contrattazione integrativa sono stabilite dal CCNL 16/07/2024, a cui si rinvia.

#### **Art. 5**

#### **Interpretazione autentica**

1. Ove insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata. 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 si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.  
L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### TITOLO III

#### Istituti normativi ed economici

#### Art. 6

##### **Criteria di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. a del CCNL 17.12.2020 e Art.23 del CCNL 16.7.2024)

1. I valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati in applicazione del sistema di graduazione adottato dall'Amministrazione, contenuto nel vigente "Manuale della valutazione delle posizioni dirigenziali".
2. Con particolare riferimento alla retribuzione delle posizioni dirigenziali previste nella dotazione dell'Ente, i valori economici delle posizioni sono stati determinati, da ultimo, con Decreto del Presidente n. 86 del 23/05/2024, con effetto dal 01/07/2024.
3. 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 c.3 CCNL 17/12/2020), si conviene di mantenere l'obiettivo di virtuosità teso all'incidenza del fondo per il risultato in misura superiore al 20% del fondo complessivamente erogabile (posizione + risultato).
4. La percentuale di cui al comma 3 è determinata in modo da assicurare capienza ai fini dell'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 7 e delle risorse un tantum con destinazione specifica (interim, incarichi aggiuntivi, ecc..).
5. Le parti convengono sulla ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza della Provincia di Reggio Emilia per l'anno 2024, disponibile alla contrattazione integrativa, come segue:

<b>Destinazioni di spesa 2024</b>	<b>Importo</b>
<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>166.805,11</b>
<b>Retribuzione di risultato (con interim)</b>	<b>51.934,91</b>
<b>Retribuzione ris. per incarichi aggiuntivi *</b>	<b>10.000,00</b>
<b>Totale</b>	<b>228.740,02</b>

*\* risorse variabili previste da specifiche disposizioni di legge e/o disponibili a fronte di effettiva specifica entrata*

#### Art. 7

##### **Criteria e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica**

(artt. 42, comma 3, e 35, comma 1, lett. g del CCNL 16.07.2024)

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.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che assicura di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in una percentuale pari, inizialmente, al 80% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente. La percentuale suddetta può essere ridefinita annualmente nell'ambito del contratto integrativo ed entro le percentuali previste dall'art.31 c.2 del CCNL 17/12/2020, tenuto conto delle disposizioni di cui al comma 5 del predetto art.31 .

3. Il differenziale è riconosciuto, a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere, 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 un terzo 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 presente articolo è posto a carico del fondo destinato alle retribuzioni di posizione e risultato.

6. 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. 8**

### **Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. b del CCNL 17.12.2020, Art. 36 del CCNL 16.7.2024)

1. La retribuzione di risultato è erogata in applicazione del sistema di valutazione e misurazione adottato con Decreto del Presidente n. 340 del 27/12/2018. I criteri di determinazione e i parametri valutativi sono applicati dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance dell'Ente, attraverso lo strumento della scheda individuale di valutazione.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale a sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto da applicarsi al valore teorico della retribuzione di risultato, pari, per l'anno 2024, al 30% di quella di posizione.

3. Pertanto, la quantificazione dell'importo di risultato massimo erogabile a ciascun Dirigente è determinato sulla base della pesatura della posizione in godimento. Nel caso di variazione dell'importo di posizione in corso d'anno, il calcolo dell'importo massimo erogabile è ponderato per le rispettive pesature.

4. Anche il personale dirigente, come i titolari di incarichi di elevata qualificazione e del personale del comparto, viene valutato ai fini della retribuzione di risultato qualora abbia prestato servizio nell'anno solare per almeno due mesi continuativi. Gli importi della

retribuzione di risultato dovuta al singolo dirigente in ragione del suo lavoro, sono in ogni caso proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi.

#### **Art.9**

##### **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato** (Art.23 e 42 del CCNL 16.07.2024)

La disciplina verrà definita qualora l'organico dirigenziale in servizio effettivo per le posizioni previste in dotazione, raggiunga la soglia delle sei unità.

#### **Art. 10**

##### **Incarichi ad interim** (Artt. 40 CCNL 16.7.2024)

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 retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale, sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi ad interim ricoperti per periodi superiori ad un mese.

#### **Art. 11**

##### **Onnicomprensività del trattamento economico** (Artt. 43 CCNL 16.7.2024)

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ha 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.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ordinaria, 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.

3. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, anche a carico di altre amministrazioni, e sono erogate ai dirigenti interessati secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti amministrativi dell'Ente.

4. In attuazione delle vigenti disposizioni di legge, possono essere erogati anche al personale dirigente gli incentivi per le funzioni tecniche in relazione agli interventi finanziati del PNRR secondo le modalità previste.

5. 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, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, come disciplinato nell'articolo seguente.

#### **Art. 12**

##### **Criteria per il riconoscimento di quote accessorie per specifiche attività o prestazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art.43 del CCNL 16/07/2024 – Correlazione tra i compensi riconosciuti e la retribuzione di risultato**

1. Il presente articolo disciplina l'attribuzione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 43, commi 2 e 3 del CCNL del 16/07/2024, ai dirigenti che abbiano svolto prestazioni remunerate da soggetti terzi.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e le relative quote di retribuzione aggiuntiva di risultato sono attribuite nella seguente misura:

- per importi erogati all'ente inferiori al 50% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 70% dell'importo assegnato;
- per importi erogati all'ente compresi tra il 50% e il 100% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 65% dell'importo assegnato;
- per importi erogati all'ente compresi tra il 100% e il 150% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 60% dell'importo assegnato;
- per importi erogati all'ente compresi tra il 150% e il 200% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 55% dell'importo assegnato;
- per importi erogati superiori al 200% della retribuzione individuale di risultato teorica, viene riconosciuto il 50% dell'importo assegnato;

In ogni caso le risorse percentualmente riconosciute nelle misure sopra individuate, si intendono al lordo dei relativi oneri, che dovranno essere scorporati .

3. Gli importi di cui al comma precedente non vengono ridotti in relazione alla valutazione attribuita annualmente al dirigente, salvo che la valutazione non sia inferiore all'80% della valutazione massima attribuibile. In tal caso le retribuzioni aggiuntive sono rapportate alla valutazione effettivamente conseguita. In caso di valutazione pari o inferiore al 60% della valutazione massima attribuibile non può essere assegnata alcuna quota aggiuntiva.



**Art. 13**

**Servizi essenziali**

Rientra nell'ambito dei servizi essenziali provinciali il personale dirigente interessato dai servizi e dalle attività definite nel contratto del comparto a cui si rinvia.

**Art. 14**

**Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, è fatto rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nei precedenti contratti decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia, sino alla loro sostituzione, ove compatibili con le norme di legge e di CCNL in vigore.

Provincia di Reggio Emilia	Anna Lisa Garuti	FIRMATO
FP CGIL	Paolo Consolini	FIRMATO
CISL FP	Rakel Wiliana Vignali	FIRMATO
UIL	Riccò Christian	FIRMATO