



PROVINCIA DI SONDRIO

PREINTESA Contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale con qualifica dirigenziale - Anni 2025-2027

Il giorno 04.06.2025 ha avuto luogo l'incontro tra:

Provincia di Sondrio:

- delegazione trattante di parte pubblica nella persona di Francesco Motolese – segretario generale;
- Organizzazioni sindacali nelle persone di:
 - Turcatti Michela – CGIL FP
 - Caiazza Francesco – CISL FP
 - Carnoli Ferdinando – UIL FPL

Visti:

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 per il triennio 2019-2021.

Premesso che:

- 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;
- con determinazione dirigenziale n. 648 del 03.06.2025 è stata approvata la determinazione della quantificazione delle risorse decentrate, in attuazione delle previsioni del nuovo CCNL 16/07/2024;
- con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, recependo automaticamente e senza necessità di una loro trascrizione gli istituti contrattuali di nuova definizione già puntualmente disciplinati nel CCNL, confermando gli istituti non oggetto di novazione ma tutt'oggi vigenti rinvenibili in Contratti Nazionali precedenti ed integrando quelli di nuova o vecchia definizione oggetto di contrattazione decentrata, si va a sostituire il precedente accordo integrativo;

Si conviene e si stipula il seguente contratto decentrato integrativo:

Art 1

Ambito e validità del presente contratto

1. 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.
2. 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. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.
3. Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2025 – 31.12.2027 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, salvo diversa prescrizione e decorrenza prevista nei disposti del contratto stesso, mentre per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), è riferito al

periodo 1.1.2025 – 31.12.2025, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino al prossimo rinnovo, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi.
5. Il contratto sarà stampato e distribuito ai dirigenti a cura dell'Amministrazione.

Art 2

Tempi, modalità e procedure di verifica del CCDI

1. Gli istituti economici e normativi saranno verificati annualmente su richiesta delle parti entro il mese di febbraio successivo all'anno 2025.

Art 3

Relazioni sindacali

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D. Lgs. 165/01 e del CCNL 16 luglio 2024 concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti.
2. Le materie rimesse al confronto sono quelle previste dall'art. 34 del CCNL 16 luglio 2024.
3. Le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art. 35 del CCNL 16 luglio 2024.

Art 4

Servizi pubblici essenziali

1. In relazione a quanto previsto all'art 4 comma 1 lett. a) CCNL 23 dicembre 1999 le parti concordano che almeno un dirigente svolga le funzioni di reperibilità o sia esonerato dallo sciopero.
1. Il criterio di individuazione è affidato al Segretario Generale.

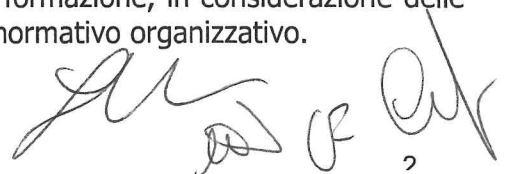
Art 5

Pari opportunità

1. In attuazione dei principi di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", l'amministrazione provinciale indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza a:
 - eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
 - evitare, ed in alcuni casi superare quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
 - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
 - favorire un maggiore equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro che normalmente fanno capo alle donne, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

In particolare, si prevede:

- a) Informazione costante al personale dirigente assente per congedi superiori a due mesi attraverso idonea comunicazione della normativa, delle informazioni e degli atti che riguardano l'attività di propria competenza nonché della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- b) Adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni;
- c) Di supportare adeguatamente il reinserimento delle dirigenti al rientro della maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo organizzativo.



Art 6

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al D. Lgs. 81/08

1. I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario che dal punto di vista delle norme sulla sicurezza vigenti.
2. L'amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte dei dirigenti articolando gli interventi in un piano triennale;
3. le proposte non accolte nel suddetto piano triennale dovranno essere mantenute con indicazione delle motivazioni per le quali non sono state accolte;
4. il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal servizio sicurezza.

Art 7

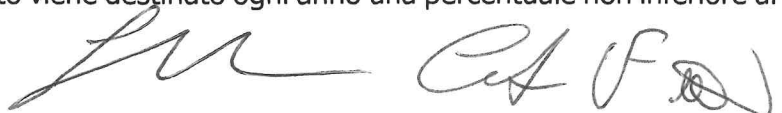
Onnicomprensività del trattamento economico

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 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, 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.
3. 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, garantendo comunque una quota, pari all'80%, a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Art 8

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. 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.
2. 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.
3. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2025, tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono ripartite come da allegato A).
4. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art. 57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.
5. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.



Art 9

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione ed a quella di risultato

1. Le risorse costituenti il fondo sono destinate alla retribuzione di posizione e risultato nella misura indicata nell'allegato A.
2. La retribuzione di posizione è determinata nei limiti fissati dai CCNL.
3. A decorrere dall'1.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente viene effettuata sulla base del "Sistema integrato di valutazione della performance organizzativa dell'ente e dei dipendenti adottato dalla giunta provinciale con deliberazione n. 176 del 12 settembre 2011.

Al termine di ogni anno, l'OIV effettua la valutazione qualitativa:

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99.	Oltre 95

La valutazione individuale fa riferimento a due campi: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva.

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito di fascia alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Per l'anno 2025 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti sono attribuite: ai processi/obiettivi sulla base del riparto tra i dirigenti responsabili di obiettivi/processi e ai processi sulla base della pesatura degli stessi; le stesse sono erogate in modo direttamente proporzionale al risultato nonché all'esito finale delle singole valutazioni dirigenziali, fatto salvo l'ambito A che percepisce il 100% del risultato.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto.

Art 10 Incarichi ad interim



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 di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Per gli incarichi ad interim per la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati al Segretario generale, è attribuito allo stesso, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. Si applica quanto previsto dall'art. 64 del CCNL 2019-2021.

Art 11

Comitato dei garanti

1. Il comitato dei garanti ha durata annuale ed è composto da tre membri: il primo designato dall'amministrazione provinciale fra i dirigenti di altre amministrazioni pubbliche anche a riposo, o avvocati, magistrati, segretari comunali in servizio o quiescenza il secondo è eletto dai dirigenti della Provincia di Sondrio nelle stesse categorie sopra elencate e il terzo, presidente, di comune accordo fra gli altri due membri.
2. Qualora, come previsto dal CCNL, il comitato dei garanti venga costituito fra più enti pubblici locali, si procederà a modificare in conseguenza quanto previsto nel presente articolo.
3. I provvedimenti di revoca devono essere adottati solo previo parere di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL.

Art 12

Clausola di salvaguardia

1. L'incarico dirigenziale non può essere inferiore a tre anni.
2. Nel caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione diversa di quella del precedente incarico, intervenuto in via anticipata rispetto alla naturale scadenza rispetto dell'incarico già affidato le parti convengono nell'attribuire al dirigente la seguente retribuzione di posizione:
 - a) per i primi sei mesi la retribuzione precedentemente percepita;
 - b) per i successivi mesi oltre alla specifica retribuzione il 50% della differenza tra retribuzione precedentemente goduta e quella nuova.

Art 13

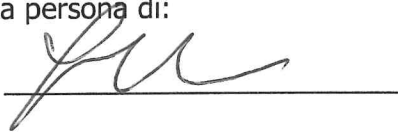
Norma finale

1. Il presente CCDI annulla e sostituisce, dall'entrata in vigore tutti gli accordi aventi per oggetto le materie trattate.
2. L'amministrazione adegua gli strumenti regolamentari alla norma concordata.



- delegazione trattante di parte pubblica nella persona di:

- Francesco Motolese – segretario generale

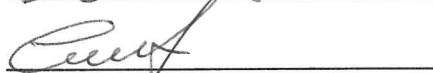


- Organizzazioni sindacali nelle persone di:

- Turcatti Michela – CGIL FP



- Caiazza Francesco – CISL FP



- Carnoli Ferdinando – UIL FPL

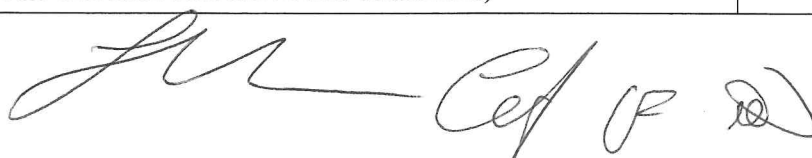


Sondrio, 4 giugno 2025

Provincia di Sondrio

Fondo per il trattamento accessorio ANNO 2025 - Macrocategoria: DIRIGENTI

Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (voci di entrata)		
Riferimento al CCNL/Legge	Descrizione	Importo €
57, comma 2, lettera a), CCNL 17/12/2020 (<i>risorse fisse</i>)	Unico importo consolidato anno 2020: risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020	128.128,51
	Unico importo consolidato anno 2020: incremento ex art. 56 CCNL 17/12/2020, pari all'1,53% del monte salari 2015 relativo ai dirigenti	5.485,90
	Unico importo consolidato anno 2020: retribuzioni individuali di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020	-
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (<i>risorse fisse</i>)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità (l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, ovvero dal 2022, in misura intera in ragione d'anno)	968,10
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (<i>quota risorse fisse</i>)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	-
39, comma 1, CCNL 16/07/2024	Incremento 2,01% monte salari 2018 relativo ai dirigenti (a decorrere dall'1/01/2021) - ANNO 2025	3.048,12
	retribuzione di posizione e di risultato etero finanziate presidio dirigenziale lavoro (da determinare a consuntivo e non soggetto a limiti) compresi oneri e rap	
DL 34/2019 art. 33 c.1 bis e DM 11.01.2022	Incremento del limite del trattamento accessorio per garantire invarianza valore medio pro-capite anno 2018. Circ. MEF/RGS 179877	99.299,60
Totale risorse fisse		236.930,23
57, comma 2, lettera b), CCNL 17/12/2020 (<i>risorse variabili</i>)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	-
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (<i>risorse variabili</i>)	Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (tali importi confluiscono nel fondo solo nell'anno successivo alla cessazione)	863,22



57, comma 2, lettera d), CCNL 17/12/2020 (<i>risorse variabili</i>)	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	-
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (<i>quota risorse variabili</i>)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	-
39, comma 3, CCNL 16/07/2024 (<i>quota risorse variabili</i>)	Incremento risorse ex art. 57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021 - ANNO 2025	-
57, comma 3, CCNL 17/12/2020 (<i>risorse variabili</i>)	Risorse anno precedente non integralmente utilizzate	-
art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (<i>risorse variabili</i>)	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016 - PNRR	-
Totale risorse variabili		863,22
decurtazione per superamento tetto complessivo risorse decentrate art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017		- 1.831,32
Totale complessivo		235.962,13

UTILIZZO RISORSE	
Voci risorse	2025
Retribuzione di posizione	€ 145.962,13
Retribuzione di risultato (di cui stimati € 12.000,00 per incarichi ad interim)	€ 86.951,88
Retribuzione di risultato - Incremento (residuale, 2025) Art. 39 c. 2 CCNL 16/07/2025	€ 3.048,12
Totale	€ 235.962,13

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and initials 'Ad' and 'CF' on the right.