



Ipotesi di

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Dirigenza della Provincia di Novara per il triennio normativo 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Il giorno 25 novembre 2021, con modalità da remoto, tra

la delegazione di parte pubblica — Area Dirigenza - composta da:
Segretario Generale, Dott. Giacomo Rossi

e la delegazione di parte sindacale - Area Dirigenza - composta da:
DIREL, nella persona del Dott. Giancarlo Pastrone

si conviene di stipulare la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Dirigenza della Provincia di Novara per il triennio normativo 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021, concordando sulle seguenti modalità di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021:

Visto il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020 per il triennio 2016-2018;

Visti altresì;

- la deliberazione della Giunta Provinciale n. 513/2010 con cui è stato approvato il Sistema integrato di valutazione delle prestazioni della Provincia di Novara;
- la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 4/2019;
- il decreto del Presidente n. 121/2019, con cui si è provveduto, tra l'altro, ad approvare la graduazione delle posizioni dirigenziali e ad individuare il valore economico della retribuzione di posizione correlata ai diversi livelli di tale graduazione, valevoli sino al 30/06/2021;
- il successivo decreto presidenziale n. 69 del 20/05/2021, con cui si è provveduto a ridefinire la struttura organizzativa della Provincia Novara, approvando la macro-struttura allegata al decreto stesso, nonché, al fine di dare compiuta attuazione a tale nuovo assetto organizzativo, ad approvare la nuova graduazione delle posizioni dirigenziali e ad individuare il valore economico della retribuzione di posizione correlata ai diversi livelli di tale nuova graduazione, con decorrenza dal 01/07/2021;
- l'ulteriore decreto presidenziale n. 18 del 26/05/2021 di attribuzione delle funzioni di direzione dei Settori, a far tempo dal 01/07/2021;

Richiamati:

- la determinazione n. 1990/2021 di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021, nell'importo complessivo di € 229.198,51;
- il verbale n. 16/2021 con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del summenzionato Fondo per l'anno 2021;

Ciò premesso:

- considerato che la vigente struttura organizzativa, come approvata con il succitato decreto presidenziale n. 69/2021, è composta da tre settori e da una struttura facente capo al Segretario Generale, al finanziamento della retribuzione di posizione viene destinata la somma di € 155.000,00, determinata sulla base della

graduazione delle relative posizioni dirigenziali approvata con il predetto decreto ed applicata in via analogica e teorica anche con riferimento alla struttura attualmente facente capo al Segretario Generale, dando atto che il valore economico della retribuzione di posizione correlata al livello di graduazione ipotizzabile per tale ultima posizione dirigenziale è pari ad € 23.000,00 ed è sottratto alla disponibilità del Fondo in argomento;

- le risorse residuali, dedotto altresì l'importo di € 8.003,02, corrispondente a risorse previste da disposizioni di legge, ammontano pertanto ad € 66.195,49 e sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, da corrispondere ai sensi dell'art. 16 del CCDI, dando atto che la quota ipotizzabile con riferimento alla struttura attualmente facente capo al Segretario Generale è sottratta alla disponibilità dell'Ente;

- le somme non erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato costituiscono economie di spesa dell'Ente.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
della Dirigenza della Provincia di Novara**

TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art .1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17/12/2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL F.L. 2016-2018.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
4. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione 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.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento 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
3. 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;
 - la contrattazione integrativa;



4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico per l'innovazione.

Art. 3 **L'informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai summenzionati soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45 del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate e, inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 4 **Il confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livelli di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, 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 di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra 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. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

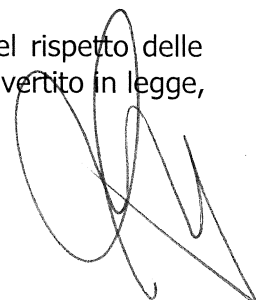
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 e, precisamente:

- a. i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b. i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d. le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e. le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f. 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.

Art. 5

La contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all'art. 45 del CCNL F.L. 2016-2018 e, precisamente:
 - 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 F.L. 2016-2018;
 - b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art. 30 CCNL F.L. 2016-2018;
 - c. la definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento di incarico ad interim, ai sensi del succitato art. 58, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - d. i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché l'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;
 - g. i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato alla contrattazione integrativa dal medesimo art. 31;
 - h. i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del DL n. 90/2014, come convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1 della Legge n. 114/2014;



- i. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito entro il termine di cui al citato art. 8, comma 2, la propria delegazione.

Art. 6 **Clausole di raffreddamento**

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. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 7 **Autonomia negoziale**

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL F.L. 2016-2018, l'Amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

TITOLO II — DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 8 **Orario di lavoro**

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

Art. 9 **Formazione e aggiornamento dei dirigenti**

1. Le parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia, finanzia le attività di formazione utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre a considerare eventuali canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

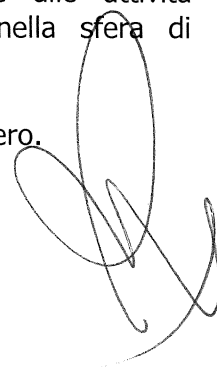
3. Le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 10 **Personale esonerato dallo sciopero**

1. Ai sensi della L. 146/1990 e delle vigenti disposizioni degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigente responsabile delle Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni, nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Dirigente responsabile della Viabilità e della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico, etc..., di competenza provinciale;
- Dirigente responsabile degli Affari Istituzionali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali di spettanza dell'Ente;
- Dirigente responsabile della Polizia Provinciale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico rientranti nella sfera di competenza della Provincia di Novara;

2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.



Art. 11

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dal proprio ordinamento, in osservanza dei relativi principi di trasparenza.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 12

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

Art. 13

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 54 CCNL F.L. 2016-2018 hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 14

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Ai sensi dell'art. 56 del CCNL F.L. 2016-2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 del CCNL e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:
 - a. unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili — negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 del medesimo CCNL, e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b. risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - c. importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'aiuto; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì 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;
 - d. le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e. risorse autonomamente stanziare dall'Ente per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dal proprio ordinamento finanziario e contabile.

4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

5. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 4, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art. 15 **Retribuzione di posizione**

1. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali vigente tempo per tempo, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6 del CCNL F.L. 2016-2018 17/12/2020.

Art. 16 **Retribuzione di risultato**

1. 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.

2. Con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è determinato in misura proporzionale al punteggio finale conseguito in sede di valutazione, nonché alla retribuzione di posizione spettante in base alla durata di effettiva copertura della posizione dirigenziale.

3. Trattandosi di Ente in cui il numero di dirigenti in servizio non è superiore a 5, le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 30 del CCNL F.L. 2016-2018 non trovano applicazione.

Art. 17 **Incarichi dirigenziali ad interim**

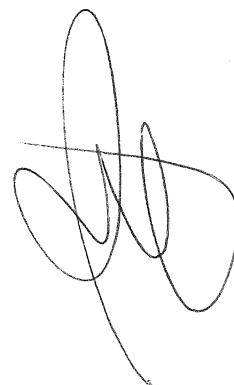
1. Per lo svolgimento di incarichi, con cui sia stata formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, qualora la valutazione dirigenziale sia inferiore alla media delle valutazioni dirigenziali dell'Ente, pari al 22,5% qualora detta valutazione sia pari alla summenzionata media e pari al 30% qualora superiore.

Art. 18
Clausola di salvaguardia

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, 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 incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 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 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.
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 comma 2 è posto a carico del fondo di cui all'art. 57 CCNL F.L. 2016-2018, utilizzando, per il relativo finanziamento, le seguenti risorse, indicate secondo ordine di priorità:
 - eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1,
 - somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
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.
7. La corresponsione del differenziale di salvaguardia decorre dal mese successivo al conferimento del nuovo incarico.

Art. 19
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 del CCNL F.P. 2016-2018, le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione al fine di definire, in sede di programmazione, eventuali complessivi obiettivi di miglioramento dei predetti tassi.



TITOLO IV — DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto decentrato integrativo possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 21

Disposizioni finali e di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI, si rinvia alle norme di legge e a quelle dei contratti nazionali vigenti.
2. Il presente CCDI sostituisce il precedente, per le tutte le parti incompatibili o in contrasto con il preesistente contratto decentrato.