



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Dirigenza della Provincia di Novara per il triennio normativo 2024 – 2026 e per l'annualità economica 2024

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva con decreto del Presidente n. 158 del 04/12/2024

Il giorno 18 dicembre 2024, con modalità da remoto, tra

la delegazione di parte pubblica - Area Dirigenza - composta da:

Segretario Generale, con altresì funzioni di Direttore Generale, Dott. Sandro Rizzoni – *f.to digitalmente*

Dirigente del Settore Risorse, Dott.ssa Giovanna Goffredo – *f.to digitalmente*

Dirigente del Settore Ambiente, Ing. Davide Rabuffetti – *f.to digitalmente*

e la delegazione di parte sindacale - Area Dirigenza - composta da:

FEDIRETS - DIREL, nella persona del Dott. Giancarlo Pastrone – *f.to digitalmente*

si conviene di stipulare il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Dirigenza della Provincia di Novara per il triennio normativo 2024 – 2026 e per l'annualità economica 2024, concordando sulle seguenti modalità di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024:

Visti:

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

- il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 16/07/2024 per il triennio 2019-2021;

Richiamato il decreto del Presidente n. 94 del 23/07/2024, avente ad oggetto la costituzione della delegazione trattante di parte datoriale – Area Dirigenziale – della Provincia di Novara;

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;

- il decreto del Presidente n. 69/2021, 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;

- il decreto presidenziale n. 18 del 26/05/2021 di attribuzione delle funzioni di direzione dei Settori;

- il decreto presidenziale n. 11 del 07/02/2023 di conferma degli incarichi dirigenziali conferiti con il succitato decreto n. 18/2021;

- il decreto del Presidente n. 106 del 31/07/2023, avente ad oggetto l'adozione delle misure organizzative conseguenti al collocamento a riposo del Segretario Generale, ivi incluse l'integrazione e la parziale modifica delle funzioni dirigenziali confermate con il predetto decreto n. 11/2023;

- il decreto presidenziale n. 28 del 04/03/2024, avente ad oggetto l'attribuzione di funzioni aggiuntive al Segretario Generale, a parziale modifica delle determinazioni assunte in materia di funzioni dirigenziali con il

summenzionato decreto n. 106/2023;

- il decreto presidenziale n. 70 del 23/05/2024, avente ad oggetto l'adozione di misure organizzative conseguenti alla presa di servizio del Segretario Generale;

Richiamati:

- la determinazione n. 1687/2024 di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024, nell'importo complessivo di € 180.708,79;

- il verbale n. 12/2024 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 2024;

- il decreto del Presidente n. 98 del 30/07/2024, avente ad oggetto la ricostituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024, a seguito della sottoscrizione, in data 16 luglio 2024, del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

- la determinazione n. 2020/2024 di rideterminazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024, a seguito della sottoscrizione, in data 16 luglio 2024, del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, nell'importo complessivo di € 199.499,62;

- il verbale n. 16/2024 con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della predetta rideterminazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024;

Ciò premesso:

- al finanziamento della retribuzione di posizione e dei relativi incrementi previsti dall'art. 37, comma 4 del CCNL F.L. 16/07/2024 viene destinata la somma di € 142.056,75, determinata sulla base della graduazione delle relative posizioni dirigenziali;

- dedotte le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, pari ad € 1.243,00, le risorse residuali ammontano pertanto ad € 56.199,87 e sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, da corrispondere ai sensi dell'art. 15 dell'allegato CCDI;

- 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. 2019-2021 del 16/07/2024, 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. 35 del CCNL F.L. 2019-2021.
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. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F.L. 2019-2021 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, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle OO.SS., modalità di riunione da remoto.
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 sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della Pubblica Amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita provata e familiare.

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, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; 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. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dall'Amministrazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2019-2021.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2019-2021, 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 per le quali gli artt. 34 e 35 del CCNL F.L. 2019-2021, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni prima dell'adozione degli atti..

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli art. 90 e 110 del D.Lgs. n. 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 del CCNL F.L. 2016-2018, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'Amministrazione in assenza di trasferimento di personale.

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. 2019-2021, 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 l'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 all'art. 34 del CCNL F.L. 2019-2021 e, precisamente:

- a. i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 60, comma 2 del CCNL F.L. 2019-2021;
- 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 l'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. 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;
- g. le materie individuate quale oggetti di confronto, ai sensi dell'art. 6, comma 6 del CCNL F.L. 2019-2021;
- h. andamenti occupazionali.

Art. 5

La contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2019-2021.

2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all'art. 35 del CCNL F.L. 2019-2021 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. 23 del CCNL F.L. 2019-2021;
- c. la definizione della percentuale di cui all'art. 40, comma 2 del CCNL F.L. 2019-2021, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del

dirigente nel caso di affidamento di incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi del succitato art. 40, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle normative 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 del CCNL F.L. 2019-2021; 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 di legge, di cui all'art. 43 del CCNL F.L. 2019-2021, 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. 44 del CCNL F.L. 2019-2021 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
- j. le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai Segretari;

3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL F.L. 2019-2021 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 5 del CCNL F.L. 2019-2021, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2019-2021, 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 6 del CCNL F.L. 2019-2021, 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. 2019-2021, 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

Linee generali per il lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata con apposito Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'Amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo.

4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

5. L'Amministrazione, previo confronto di cui agli all'art. 34, comma 1, lett. g) del CCNL F.L. 2019-2021, individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

6. L'Amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

7. L'Amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 9

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. La fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero;
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

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 **Assenze retribuite**

1. Il dirigente e il segretario hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:

- a) partecipazione a concorsi od esami, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero compatibilmente con le esigenze di servizio, a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, anche on-line, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
- b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della Legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso;
- c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2. Il dirigente e il segretario hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, compatibilmente con le esigenze di servizio, il congedo potrà essere fruito in diverso periodo.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente ed al segretario spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

TITOLO III — DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 12

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del contratto, gli incrementi di cui all'art. 37 CCNL F.L. 2019-2021 hanno effetto integralmente, in base alle norme vigenti in materia, 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. 13

Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti:
 - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;
 - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.
2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 14

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. 37, comma 6 del CCNL F.L. 2019-2021.

Art. 15

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. 23 del CCNL F.L. 2019-2021 non trovano applicazione.

Art. 16 **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.

2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art. 17 **Patrocinio legale**

1. L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente o del segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente o il segretario intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'Amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.

3. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. L'amministrazione può concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.

4. Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'Amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'Amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'Amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

5. L'Amministrazione dovrà esigere dal dirigente o dal segretario eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

6. Per i segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza; analoga disciplina trova applicazione nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e 19, comma 5 del DPR n.465/1997.

TITOLO IV — DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18

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. 2019-2021.

Art. 19

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.