

PROVINCIA DI SAVONA



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA TRIENNIO 2024/2026 - annualità 2025

Il giorno 17 dicembre 2025 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione provinciale nominata con Decreto del Presidente n. 199 del 18 novembre 2024 composta dal Segretario/Direttore Generale, dott. Alberto Zurlo, dal Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie dott. Alessio Canepa e dal Dirigente del Settore Ambiente, Concertativi ed Edilizia Ing. Chiara Vacca, e le organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

Organizzazioni territoriali

CGIL FP – Daniele Pitto

CISL FP – Domenico Mafera

UIL FPL – Francesco Bertolo

DIREL – Vincenzo Gareri

per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo annualità economica 2025.

Si prende atto della certificazione del Collegio dei Revisori contabili, acquisita agli atti con protocollo n. 69432/2025 del 10/120/2025, inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 40-*bis* del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 55, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

Sommario

Art. 1 – Premessa.....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
Art. 3 – Materie oggetto di contrattazione.....	4
Art. 4 – Retribuzione di posizione.....	5
Art. 5 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.....	5
Art. 6 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.....	5
Art. 7 – Costituzione e modalità di utilizzo del Fondo.....	6
Art. 8 – Incarichi ad interim.....	7
Art. 9 – Welfare integrativo.....	8
Art. 10 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali.....	8
Art. 11 – Clausola di salvaguardia economica.....	8
Art. 12 – Onnicomprensività del trattamento economico.....	8
Art. 13 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale.....	9
Art. 14 – Disposizioni transitorie e finali.....	9

Art. 1 – Premessa

Il presente contratto collettivo integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2019/2021 è stato sottoscritto in data 16 luglio 2024 (da ora CCNL 16.07.2024);
- b) l'articolo 34 le materie oggetto di confronto;
- c) all'articolo 35 che i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) sono oggetto di contrattazione e che, negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto;
- d) all'articolo 8 che i contratti collettivi decentrati integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi;
- e) all'articolo 57 del CCNL 2016-2018 la disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- f) all'articolo 39 gli incrementi del Fondo per la retribuzione e il risultato del personale dirigente;

Il Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie con propria determina n. 4110 del 20/11/2025 ha provveduto alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di

risultato, articolo 57 CCNL 2016-2018 – Area Dirigenza – per l'anno 2025, sulla base degli indirizzi formulati con Decreto del Presidente n. 271 del 12 novembre 2025. Tali risorse ammontano a Euro 163.164,03 al lordo del recupero relativo alla pronuncia numero 39/2016 della Corte dei Conti.

Si prende atto che il fondo così costituito rispetta il limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 del Fondo 2015 quantificato, secondo quanto stabilito dalla normativa, in € 151.940,00.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale comandato.

Il presente contratto decentrato integrativo ha durata triennale per la parte giuridica e annuale per la parte economica.

Il presente contratto ha durata per il triennio 2024-2026 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 qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

Con il presente accordo viene stabilito l'utilizzo delle somme del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale di qualifica dirigenziale per l'anno 2025, così come costituito con determina del Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie per un importo complessivo di € 163.164,02.

Art. 3 – Materie oggetto di contrattazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina le materie oggetto di confronto ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 4 dell'art. 35 del CCNL 16.07.2024 e precisamente:

- a) Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

- b) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- c) Criteri per la determinazione della percentuale di integrazione della retribuzione di risultato del dirigente al quale vengano assegnati temporaneamente incarichi ad interim;
- d) Welfare integrativo;
- e) Criteri per le 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 2019-2021 – Onnicomprensività – nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) Individuazione di posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
- g) Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica prevista dall'art. 31 del CCNL Dirigenti del 17.12.2020.

Art. 4 – Retribuzione di posizione

Con Decreti del Presidente n. 141 del 30 maggio 2019, n. 37 del 31 gennaio 2020, n. 107 del 23 giugno 2020, n. 81 del 29 maggio 2020 e n. 213 del 31 ottobre 2023, n. 48 del 20 marzo 2024, n. 67 del 31 marzo 2025 e n. 245 del 23 ottobre 2025 è stata sostanzialmente modificata la macrostruttura dell'Ente.

Art. 5 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Le parti concordano di destinare a retribuzione di risultato una percentuale pari almeno al 15% delle risorse complessive del Fondo risorse decentrate nel rispetto dell'articolo 57 del CCNL 2016 – 2018.

Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tali 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.

Art. 6 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti si basa sulla metodologia approvata con il decreto del Presidente della Provincia n. 56 del 31 maggio 2016, con le modalità indicate nel medesimo decreto e nel Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

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.

La quota di fondo complessivamente destinata alla retribuzione di risultato è utilizzata applicando il vigente sistema di valutazione delle Performance approvato con il sopra citato decreto n. 56/2016 sulla base della valutazione annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale, con le medesime modalità dell'esercizio precedente.

A seguito del D.L. 80/2021 convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, il Piano degli Obiettivi e delle Performance è confluito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Con Decreto del Presidente n. 67 del 31 marzo 2025, successivamente modificato con Decreto del Presidente n. 102 del 21 maggio 2025, è stato approvato il PIAO 2025-2027.

Art. 7 – Costituzione e modalità di utilizzo del Fondo

Il fondo della dirigenza per l'anno 2025 risulta essere ripartito in retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

Le Parti prendono atto che il fondo della dirigenza per l'anno 2025, costituito con atto dirigenziale numero 4110 del 20 novembre 2025 del Dirigente del Settore "Risorse Umane e Finanziarie" secondo gli indirizzi formulati dal Presidente della Provincia con decreto n. 271 del 12 novembre 2025, è il seguente:

PROVINCIA DI SAVONA	
SETTORE: Risorse Umane e Finanziarie SERVIZIO: Personale	
COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DIRIGENTI	
	2025
Risorse Stabili Soggette al limite	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2020 art. 57 c.2 lett.a CCNL 2016-2018 17/12/2020	151.940,00
RIA e assegni ad personam personale cessato ner corso del 2023 art.57 c. 2 lett. c) CCNL 2016-2018 17/12/2020	435,11
RIA e assegni ad personam personale cessato ner corso del 2024 art.57 c. 2 lett. c) CCNL 2016-2018 17/12/2020	0,00
Totale Risorse Stabili Soggette al limite	152.375,11
Risorse Stabili NON soggette al limite	
1,53% su monte salari 2015 art. 56 c. 1 CCNL 2016-2018 17/12/2020- dati da Conto Annuale 2016	6.461,03
2,01% su monte salari 2018 art. 39 c. 1 CCNL 2019-2021 16/07/2024 - dati da Conto Annuale 2018	4.293,10
Totale Risorse Stabili NON soggette al limite	10.754,13
TOTALE FONDO RISORSE STABILI 2025	163.129,24
Risorse Variabili soggette al limite	
Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente art.57 c. 2 lett. c) CCNL 2016-2018 17/12/2020	0,00
Totale Risorse Variabili soggette al limite	0,00
Risorse Variabili NON soggette al limite	
Incremento fondo per aumento organico 2025 rispetto 2018 art. 33 c. 2 DL 34/2019 conv L. 58/2019)	0,00
Incremento art. 39 c. 3 CCNL 2019-2021 16/07/2024 0,22% Monte Salari 2018 – Anno 2025	469,89
Totale Risorse Variabili NON soggette al limite	469,89
TOTALE FONDO RISORSE VRIABILI 2025	469,89
TOTALE FONDO AL LORDO DECURTAZIONE LIMITE ART. 23 C.2 D.Lgs 23/2017	163.599,13
PROSPETTO DI VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C.2 D.Lgs 23/2017	
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE AL VINCOLO (stabili e variabili)	152.375,11
LIMITE DI SPESA (art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	151.940,00
Art.33 c. 2 D.L 34/2019 - eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	0,00
Decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	-435,11
RISORSE DIPONIBILI SU FONDO PERSONALE DIRIGENTE 2025	
Totale fondo al lordo della decurtazione limite art. 23 c.2 D.Lgs 23/2017	163.599,13
Decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	-435,11
TOTALE FONDO	163.164,02
Decurtazione Corte dei Conti pronuncia n. 39/2016	-40.791,00
TOTALE RISORSE DIPONIBILI SU FONDO PERSONALE DIRIGENTE 2025	122.373,02
di cui parte stabile	121.903,13
di cui parte variabile	469,89

e che il fondo della dirigenza per l'anno 2025 risulta quindi così ripartito:

UTILIZZO FONDO RISORSE DE CENTRATE DIRIGENTI ANNO 2025	
Totale Risorse disponibili al netto della decurtazione Corte dei Conti	163.164,02
Ributizione Posizione 2025	95.943,33
Ributizione Posizione per comandi 2025	4.569,50
Ributizione di Risultato 2025	21.860,19
Recupero Corte dei Conti pronuncia n.39/2016	40.791,00
Totale Utilizzo	163.164,02

Art. 8 – Incarichi ad interim

Fatto salvo quanto previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, per lo svolgimento ad interim di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare per un periodo non superiore a sei mesi, in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuita a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, stabilita nella percentuale del 30% della posizione scoperta.

Art. 9 – Welfare integrativo

Le parti prendono atto di quanto disposto dall'articolo 36 del CCNL 2019-2021.

Le parti concordano di rinviare ad una separata sessione negoziale la trattazione di tale istituto.

Art. 10 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

In applicazione dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7 maggio 2022, sono evidenziati nella tabella sotto riportata i Settori e i Servizi ai quali afferiscono i dirigenti da esonerare in caso di sciopero

SETTORI E SERVIZI
PERSONALE
INFRASTRUTTURE RIFIUTI
TRASPORTI

Art. 11 – Clausola di salvaguardia economica

In attuazione dell'art. 31 CCNL 17.12.2020, 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, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione. Quest'ultimo è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell'incarico attuale incrementata del 75% del differenziale delle due posizioni.

Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31 c.5 CCNL 17.12.2020 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 del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Il presente articolo non si applica nei casi previsti dall'art. 30 c. 6 del CCNL 17.12.2020.

Art. 12 – Onnicomprensività del trattamento economico

In coerenza con l'articolo 24 comma 3 del Dlgs n. 165/2001 il trattamento dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito agli stessi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

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.

Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ma sempre riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'ente, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL 2016 - 2018 garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione quantificata nel 50%.

Art. 13 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Le Parti concordano che la misura percentuale dell'elemento di garanzia della retribuzione, sia di posizione sia di risultato, di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 44 del CCNL 2019 - 2021, è definita nella misura del 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Art. 14 – Disposizioni transitorie e finali

Per quanto non previsto dal presente CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di legge in vigore e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute nei precedenti contratti decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto in quanto applicabili conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Per la delegazione sindacale
Le Organizzazioni territoriali

CGIL FP – Daniele Pitto – Firmato il 18/12/2025
CISL FP – Domenico Mafera Firmato
UIL FPL – Francesco Bertolo – Firmato il 18/12/2025
DIREL - Vincenzo Gareri - Firmato

Per la delegazione di parte pubblica
Il Presidente della delegazione trattante

Dott. Alberto Zurlo - Firmato
Dott. Alessio Canepa - Firmato
Ing. Chiara Vacca - Firmato