



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO
TRIENNIO 2024-2026**

Il giorno 30.12.2024, alle ore 11,00 ha avuto luogo l'incontro in video-conferenza, tra:

la Delegazione di parte pubblica
nella persona del Presidente avv. Carlo Rapicavoli - Direttore Generale
(firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n. 82/2005)

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

UIL/F.P.L.:

Sig. Roberto Meneghello
(firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n. 82/2005)

DIRETS area DIREL:

Sig. Guido Cunico
(firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n. 82/2005)

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale della Provincia di Treviso.

Premesso che:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area dirigenziale "Funzioni locali, per il triennio 2019-2021 è stato sottoscritto definitivamente in data 16 luglio 2024;
- l'adeguamento alle norme contrattuali nazionali, sotto il profilo giuridico ed economico è avvenuto nei termini previsti dallo stesso contratto con la mensilità di agosto 2024, con l'erogazione delle spettanze arretrate;

Atteso che in data 18 dicembre 2024 le parti trattanti hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2024-2026, area dirigenziale (prot. n. 71825);

Accertato che in data 18 dicembre 2024 il Presidente della delegazione di parte pubblica ha trasmesso all'organo di revisione la documentazione prescritta ai fini dell'esercizio del controllo sulla compatibilità con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, di cui all'art. 40bis D. Lgs. n. 165/2001.

Visto che il Collegio di revisione in data 23 dicembre 2024 con nota acquisita al prot. n. 72411 ha espresso il parere favorevole sulla contrattazione integrativa ai sensi della normativa su citata;

Richiamato il Decreto Presidenziale del 27 dicembre 2024, n. 335 con il quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo definitivo triennio 2024-2026, area dirigenziale;

Le parti, tutto ciò premesso e dato atto, convengono:



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO
TRIENNIO 2024-2026
INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione e durata	Pag. 3
Art. 2 - Relazioni sindacali	Pag. 3
Art. 3 - Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	Pag. 3
Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	Pag. 4
Art. 5 - Retribuzione degli incarichi <i>ad interim</i>	Pag. 4
Art. 6 - Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT),	Pag. 4
Art. 7 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo	Pag. 4
Art. 8 - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge	Pag. 5
Art. 9 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990	Pag. 5
Art. 10 - Clausola di salvaguardia	Pag. 6
Art. 11 - Compensi professionali degli avvocati	Pag. 6
Art. 12 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale	Pag. 6
Art. 13 - Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Pag. 7
Art. 14 - Interpretazione autentica	Pag. 7
Art. 15 - Vigenza contrattuale	Pag. 7



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO
TRIENNIO 2024-2026**

Art. 1 - Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato in servizio presso la Provincia di Treviso.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2024 - 31.12.2026.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 - Relazioni sindacali

1. Le parti, con la finalità di costruire un dialogo costruttivo, si impegnano di attuare quanto previsto dal Titolo II, rubricato "Relazioni sindacali", al quale si rinvia, nel reciproco rispetto delle prerogative e ruoli assegnati dal CCNL funzioni locali, area dirigenziale del 16.7.2024 ai soggetti della contrattazione integrativa, come individuati nell'art. 7 del medesimo contratto.

Art. 3 - Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL16.07.2024)

2. L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata alla collocazione strategica del dirigente nella struttura organizzativa, alla complessità organizzativa della stessa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
3. Qualora vengano apportate modifiche organizzative anche incidenti solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, l'Organismo di valutazione si riserva di procedere alla pesatura della retribuzione di posizione con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto ai cambiamenti organizzativi ovvero a livello complessivo di Ente.
4. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota tra il 15% e il 18% a retribuzione di risultato, da ripartirsi previa valutazione della performance individuale dei dirigenti.
5. Per l'anno 2024, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 2, la ripartizione delle risorse avviene nel modo seguente:
 - risorse destinate alla retribuzione di posizione per euro 338.409,64;
 - risorse destinate alla retribuzione di risultato per euro 68.926,64;



Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) e art. 23 CCNL16.07.2024)

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua una valutazione positiva.
2. Al 20 % dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 25 % rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate a detta componente retributiva. In caso di parità di valutazione, è previsto il criterio di preferenza della valutazione più elevata conseguita nell'ultimo triennio.
3. La maggiorazione di cui al comma precedente sarà del 20 % qualora l'ente abbia dato attuazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 5, del CCNL del 16.07.2024 subordinando l'erogazione di una quota delle risorse costituenti il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate, al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate del PNNR.

Art. 5 - Retribuzione degli incarichi *ad interim* (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti con provvedimento del Presidente, secondo i criteri ordinamentali, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente vacante, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 30 % della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione della performance conseguita dal dirigente reggente effettuata secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente.
3. Il compenso relativo agli incarichi *ad interim* è finanziato direttamente dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Art. 6 - Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)

1. L'affidamento a un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), la retribuzione di risultato può essere eventualmente integrata in misura pari al 5%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
2. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato in unica soluzione, congiuntamente alla retribuzione di risultato, tenuto conto del solo periodo di conferimento dell'incarico.

Art. 7 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) e art. 26 CCNL 16.07.2024)

1. Le parti dando atto che non sussistono disponibilità finanziarie già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme, ritengono di non destinare risorse di cui all'art. 57 del CCNL.



2. Le parti convengono di rinviare, nel corso del 2025, ad una apposita sezione la definizione della destinazione di eventuali risorse alle misure di welfare integrativo di cui all'art. 26, comma 1, CCNL.

Art. 8 - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e) e art. 43 del CCNL 16.07.2024)

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Le somme da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato al personale beneficiario dei compensi di cui all'art. 43, comma 2, del CCNL del 16.7.2024, subiscono una riduzione, secondo quanto di seguito riportato:
 - a. nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 30% della retribuzione di risultato, spettante al singolo dirigente, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato;
 - b. nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche superi il 30% della retribuzione di risultato, spettante al singolo dirigente, si procede alla riduzione della suddetta retribuzione di risultato in misura pari al 20 %, sarà fatto salvo il riconoscimento della retribuzione di risultato non inferiore a quella prevista nel punto precedente;
 - c. nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia superiore al 200% della retribuzione di risultato spettante al singolo Dirigente, si procede alla decurtazione pari al 95% della retribuzione di risultato.
 - d. la quota trattenuta verrà ridistribuita ai dirigenti esclusi dalla decurtazione in proporzione alla valutazione afferente alla retribuzione di risultato relativa all'anno a cui si riferisce il compenso percepito.
3. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, una quota del 60% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 9 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
 - a. Dirigente responsabile del settore a cui appartiene il Servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - b. Dirigente responsabile del settore a cui appartiene il Servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), nei casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni eccezionali che determinano pericolo per la cittadinanza;
 - c. Dirigente responsabile del settore a cui appartiene il Servizio di protezione civile, nei casi di emergenza di natura socio-ambientale o provocati da calamità naturali;



- d. in caso di calamità naturale, tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile approvato dalla Provincia di Treviso.

Art. 10 - Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024 e art. 31 CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i termini previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 85% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore del differenziale attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore corrispondente al nuovo incarico trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:
 - a. le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
 - b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
 - c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
 - d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;
 - e. qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

Art. 11 - Compensi professionali degli avvocati (art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.07.2024)

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo la fattispecie, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina in materia, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014.

Art. 12 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 85% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 85% di detto elemento di garanzia.



Art. 13 - Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.07.2024)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previsti dal D.lgs. n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi e i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 14 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 16.07.2024 e dall'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Art. 15 - Vigenza contrattuale

1. Gli istituti economici regolati dal presente CCI continuano a trovare applicazione anche nell'anno successivo a quello di competenza, nel rispetto della disciplina contrattuale e legislativa vigente, sino alla stipula del successivo accordo integrativo a valle del rinnovo contrattuale nazionale previsto per il triennio 2022-2024.