

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA
DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI CREMONA
(QUADRIENNIO NORMATIVO 2012-2015)**

Il giorno 12 ottobre 2012 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per il quadriennio normativo 2012-2015 del personale dirigente della Provincia di Cremona, tra

la parte pubblica rappresentata da :

dr.ssa Marina Ristori, Direttore generale della Provincia di Cremona

la parte sindacale rappresentata da:

Cesare Leoni – FP CGIL

Vincenzo Tarallo – CISL FP

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2012-2015 del personale dirigente della Provincia di Cremona.

1. Ambito e validità del presente accordo.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dalla Provincia di Cremona ed è applicabile anche ai dirigenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 e 2 del d.lgs. 267/00, se richiamato dai relativi contratti individuali.

Il presente contratto riguarda il quadriennio 2012/2015 per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

2. Contrattazione collettiva decentrata integrativa

La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23/12/1999.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, pertanto, si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.

Sono fatte salve le materie e gli istituti che, per scelta delle parti o per loro intrinseca natura, richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche diverse.

In particolare, i criteri generali delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione e risultato sono determinati in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

3. Servizi pubblici essenziali, diritti di sciopero e assemblea

Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti del settore Risorse Economiche e finanziarie e del settore Risorse umane, salute e sicurezza limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

- Dirigente del Settore Pianificazione territoriale e trasporti, con riguardo alle attività della Protezione civile

- Dirigente del Settore Patrimonio e provveditorato, con riguardo alla custodia e sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini

- Dirigente del Settore Manutenzione e sviluppo rete stradale, con riguardo alla custodia e sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero nevi.

Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

4. Pari opportunità.

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato, secondo modalità già concordate.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

5. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti:

L'Amministrazione, sentiti i Dirigenti e raccolti i bisogni formativi, si impegna ad elaborare appropriati piani di formazione con particolare riferimento ai seguenti temi ed ambiti:

- miglioramento della qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza
- sviluppo della capacità manageriali, di programmazione e di gestione delle risorse umane.

Il programma di formazione, sulla base delle risorse economiche disponibili ai sensi di legge e di bilancio, potrà comprendere sia iniziative rivolte collegialmente all'intero gruppo dirigenziale sia iniziative rivolte a singoli dirigenti per favorirne lo sviluppo della peculiare professionalità.

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

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

Il Servizio Prevenzione e Protezione definisce, su base pluriennale, una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio

Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

7. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art.26 CCNL 23.12.1999 e finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione, al netto dei contributi.

L'Amministrazione, a decorrere dal 2002, ha ampliato le proprie attribuzioni principalmente attraverso assegnazioni/deleghe/trasferimenti regionali; ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti; a tale processo sono correlati un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

A ciò è conseguita, ai sensi dell'art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999, la quantificazione dell'incremento, che finanzia il fondo in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'ente.

La gestione del fondo seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 in relazione all'utilizzo delle risorse eventualmente non spese nell'esercizio in corso.

In particolare,

-eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno;

-eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate saranno rinviate all'anno successivo ed utilizzate per la retribuzione di risultato.

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

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dalla Provincia.

Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato.

Le parti confermano la vigenza del contratto decentrato per il 2012 - parte economica - stipulato in data 22.2.2012.

9. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 comma 5 del d.lgs.163/06 (*ex Merloni*), e delle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23/12/1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemperamento tra incentivo Merloni e retribuzione di risultato secondo le seguenti modalità:

applicazione alla retribuzione di risultato di spettanza di una detrazione progressiva per scaglioni pari alle seguenti percentuali:

8% per incentivo fino a 10.000,00 euro

10% da 10.000,01 a 25.000,00 euro

15% da 25.000,01 a 35.000,00

20% oltre 35.000,00.

La retribuzione di risultato non potrà essere ridotta di una percentuale superiore al 70%.

Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori di indennità Merloni vengono redistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti che non hanno percepito incentivi ad altro titolo e abbiano avuto una valutazione pari o superiore a 65 punti.

10. Norma finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2012. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2012. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.