



Corso Vittorio Emanuele II, 17 – 26100 CREMONA c.f. 80002130195

Settore Risorse Umane, Prevenzione e Sicurezza

Dirigente: Avv. Rinalda Bellotti

☎ 0372/406291 📠 0372.406.824

## **RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA SULLA PREINTESA IN ORDINE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA – QUADRIENNIO 2012-2015, PER L'AREA DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI CREMONA**

La presente relazione viene redatta ai sensi di quanto previsto dall'art.5, comma 3 CCNL 23.12.1999 – Area dirigenziale, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.02.2006, ai fini del controllo, da parte del collegio dei revisori dei conti, della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione degli oneri.

La delegazione trattante di parte pubblica della Provincia di Cremona e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto in data 20.7.2011 la preintesa in ordine al contratto decentrato integrativo - quadriennio normativo 2012-2015 per l'area dirigenziale.

Si sottolinea che tale preintesa riguarda la parte normativa della contrattazione decentrata e non ha riflessi diretti sul bilancio dell'ente.

Le delegazioni trattanti si sono infatti incontrate per adeguare il contratto decentrato normativo vigente al nuovo impianto della contrattazione collettiva, come disegnato dal d.lgs. 150/09, che all'art. 65 impone alle regioni e agli enti locali la revisione e sostituzione dei decentrati vigenti e incompatibili con il nuovo assetto entro il 31.12.2012.

Ridisegnato il quadro organico delle materie riservate alla contrattazione decentrata di ente, si è redatto un nuovo testo contrattuale che disciplina la parte normativa per il quadriennio 2012-2015 e, contestualmente, si è dato atto della vigenza del contratto stipulato in data 22.2.2012 attinente alla sola parte economica per l'anno 2012, che non viene quindi modificata. Tale contratto è stato oggetto di certificazione positiva dei revisori dei conti in data 24.12.2011.

L'accordo sottoscritto riguarda le seguenti materie:

- l'individuazione delle posizioni dirigenziali esentate dal diritto di sciopero ed assemblea nei servizi pubblici essenziali;
- la tutela delle pari opportunità;
- i criteri generali per l'attività di formazione e aggiornamento del personale dirigente;
- i 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
- i criteri generali relativi alla gestione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo i principi stabiliti dai contratti nazionali;
- i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

- I 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

A quest'ultimo proposito, si è introdotto un nuovo sistema di bilanciamento che riduce percentualmente, con meccanismo di scaglioni progressivi, la retribuzione di risultato di coloro che percepiscono gli incentivi ex L. 109/94, con un tetto massimo alla decurtazione, per cui la retribuzione di risultato di questi dirigenti non potrà essere compresa oltre il 70%; i risparmi così ottenuti saranno ridistribuiti tra i dirigenti che non hanno percepito altri incentivi, purché la valutazione sia superiore ad un punteggio minimo prefissato. Anche tale meccanismo non ha riflessi sulla spesa complessiva in quanto si applica nell'ambito delle risorse disponibili sul fondo.

A disposizione per ogni chiarimento.

Cremona, 23.7.2012

IL DIRIGENTE  
f.to (avv. Rinalda Bellotti)

ALLEGATI:

A):copia preintesa

B) copia certificazione relativa al contratto 2012 – parte economica

C) relazione illustrativa

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULLA PREINTESA IN ORDINE AL CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA – QUADRIENNIO  
2012-2015, PER L'AREA DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI CREMONA**

L'art. 40 del D.Lgs.165/01, riscritto dal D.Lgs 150/2009, prevede che ogni contratto integrativo sia corredato di una relazione illustrativa che evidenzi, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati. La preintesa stipulata in ordine al contratto decentrato riguarda la parte normativa per il quadriennio 2012-2015, in base all'obbligo posto dal d.lgs. 150/09 (art. 65) di adeguamento della contrattazione integrativa entro il 31.12.2012.

Si ricorda che dal 1.7.2011 la dotazione organica dirigenziale della Provincia ammonta a 12 unità, contro le 13 precedenti; di queste posizioni 9 sono coperte da dirigenti di ruolo, 1 è coperta tramite incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/00 (con retribuzione di posizione e risultato a valere sul presente fondo), e 2 posizioni sono ricoperte *ad interim* da altrettanti dirigenti di ruolo.

Con il presente documento le parti danno una risposta puntuale, anche temporalmente, all'obbligo imposto agli enti locali dal d.lgs.150/09 di rivedere entro il 2012 i propri contratti decentrati; in tal modo viene assicurato all'ente un contratto decentrato coerente con la normativa nel pieno rispetto a definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione integrativa e alle altre modalità di relazione sindacale.

In tale fase di revisione si è avuta attenzione anche a dare una risposta adeguata ad esigenze di chiarezza, semplicità e trasparenza per arrivare alla redazione di un documento che risultasse snello, chiaro e di agevole lettura, e che in modo puntuale mettesse a fuoco la disciplina delle materie che dal legislatore sono state riservate alla contrattazione decentrata.

Di seguito, si elencano singolarmente i principali punti della preintesa sottoscritta

- l'individuazione delle posizioni dirigenziali esentate dal diritto di sciopero ed assemblea nei servizi pubblici essenziali;
- la tutela delle pari opportunità, come valore di riferimento nell'attività dirigenziale;
- i criteri generali per l'attività di formazione e aggiornamento del personale dirigente;
- i 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
- i criteri generali relativi alla gestione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo i principi stabiliti dai contratti nazionali:
- i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.
- I 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

A quest'ultimo proposito, si è introdotto un nuovo sistema di bilanciamento che riduce percentualmente, con meccanismo di scaglioni progressivi, la retribuzione di risultato di coloro che percepiscono gli incentivi ex L. 109/94, con un tetto massimo alla decurtazione per cui la retribuzione di questi dirigenti non può essere compresa oltre il 70%; i risparmi così ottenuti vengono ridistribuiti tra i dirigenti che non hanno percepito altri incentivi, purché la valutazione di questi sia superiore ad un punteggio minimo prefissato. Anche tale meccanismo non ha riflessi sulla spesa complessiva in quanto si esercita nell'ambito delle risorse disponibili sul fondo.

Per quanto riguarda la ripartizione tra retribuzione di posizione e di risultato, dopo aver confermato la vigenza dell'accordo già sottoscritto per il 2012, le parti hanno ritenuto di ribadire che, come richiesto dal contratto nazionale, eventuali risparmi che si generino sul fondo saranno destinati all'incremento della retribuzione di risultato. Ciò è anche in linea con quanto previsto dai commi 1 bis e 1 ter dell'art.24 D.lgs.165/01, come introdotti dall'art.45 D.lgs.159/09, che prevedono che il trattamento accessorio collegato ai risultati dovrà in prospettiva costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva e che a tale percentuale si dovrà pervenire progressivamente attraverso l'azione dei contratti collettivi. Tale disposizione però risulterà effettivamente applicabile solo a partire dalla stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali per il periodo 2010-2012, come chiarito dalla circolare n. 7 del 13.5.2010 del Ministro della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione.