



## PROVINCIA DI SONDRIO

---

### **Contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale con qualifica dirigenziale anno 2012**

Premesso che:

- in data 5 novembre 2012 veniva sottoscritta la preintesa sulla proposta di accordo decentrato integrativo per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2012;
- in data 19 novembre 2012 la giunta provinciale, con deliberazione n. 185, ha autorizzato il segretario generale, dottor Giuseppe Morrone, a sottoscrivere la relativa intesa;

Contratto decentrato integrativo anno 2012.

Il giorno 30 del mese di novembre dell'anno 2012 (duemiladodici), presso la sede del palazzo della Provincia, ha avuto luogo l'incontro tra:

- delegazione trattante di parte pubblica nella persona di:
  - Giuseppe Morrone – segretario generale;
- Organizzazioni sindacali nelle persone di:
  - TITO GIACOMELLI – CGIL FP
  - RINO CALVIELLO – CISL FP
  - JESSICA CAVAZZI – UIL FPL
  - GIUSEPPE SERGI - C.S.A.

Si stipula e sottoscrive il seguente contratto decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2012.

#### **Art 1 Ambito e validità del presente contratto**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito definito CCDI, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 23/12/99 area dirigenza comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato della Provincia di Sondrio.

2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino al prossimo rinnovo, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi.
3. Gli effetti del presente accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva salvo diversa prescrizione e decorrenza prevista nei disposti del contratto stesso.
4. Il contratto sarà stampato e distribuito ai dirigenti a cura dell'Amministrazione.

## **Art 2**

### **Tempi, modalità e procedure di verifica del CCDI**

1. Gli istituti economici e normativi saranno verificati annualmente su richiesta delle parti entro il mese di febbraio successivo all' anno 2012.

## **Art 3**

### **Relazioni sindacali**

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.lgs. 165/01 e del CCNL 23 dicembre 1999 concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti.
2. le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art 4 del CCNL 23 dicembre 1999.
3. le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli artt. 6 -7 - 8 del CCNL 23 dicembre 1999.

## **Art 4**

### **Servizi pubblici essenziali**

- 1 In relazione a quanto previsto all'art 4 comma 1 lett. a CCNL 23 dicembre 1999 le parti concordano che almeno un dirigente svolga le funzioni di reperibilità o sia esonerato dallo sciopero.
2. Il criterio di individuazione è affidato al direttore generale se nominato viceversa al Segretario Generale.

## **Art 5**

### **Pari opportunità**

1. In attuazione dei principi di cui alla legge 10 aprile 199, n. 125, l'amministrazione provinciale indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza a:
  - eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
  - evitare, ed in alcuni casi superare quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
  - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
  - favorire un maggiore equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro che normalmente fanno capo alle donne, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.



In particolare si prevede:

- a. Informazione costante al personale dirigente assente per congedi superiori a due mesi attraverso idonea comunicazione della normativa, delle informazioni e degli atti che riguardano l'attività di propria competenza nonché della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- b. Adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi D.Lgs 81/08 e successive modificazioni;
- c. Di supportare adeguatamente il reinserimento delle dirigenti al rientro della maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo organizzativo.

#### **Art 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**

1. I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario che dal punto di vista delle norme sulla sicurezza vigenti.
2. L'amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte dei dirigenti articolando gli interventi in un piano triennale
3. le proposte non accolte nel suddetto piano triennale dovranno essere mantenute con indicazione delle motivazioni per le quali non sono state accolte
4. il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal servizio sicurezza.

#### **Art 7**

#### **Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art 26 CCNL 23 dicembre 1999**

1. il fondo risulta adeguatamente finanziato in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'ente.

#### **Art 8**

#### **Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni delle risorse indicate all'art 26 lettera e CCNL 23 dicembre 1999**

1. I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle leggi e dalla norma dell'art 26 lett. e), per la particolare attività svolta a favore dell'ente, partecipano, anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dall'attività professionale, alla retribuzione di risultato.
2. le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementano il fondo e sono destinate come risultato aggiuntivo agli aventi titolo.

3. la retribuzione di risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivo non superi 80% della retribuzione di risultato spettante il singolo dirigente.
4. qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione per un importo pari all'eccedenza.

#### **Art 9**

#### **Incrementi ex art 4 comma 4 CCNL 14/5/07**

- 1 L'incremento previsto dal presente articolo viene destinato al finanziamento della retribuzione di risultato.

#### **Art 10**

#### **Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione ed a quella di risultato**

1. Le risorse costituenti il fondo, come risultanti dall'allegato A al presente contratto, sono destinate alla retribuzione di posizione e risultato nella seguente misura:
  - **retribuzione di posizione pari al 66,06%;**
  - **retribuzione di risultato pari al 33,94%;**
2. La retribuzione di posizione è determinata nei limiti fissati dai CCNL.



3. A decorrere dall'1.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente sarà effettuata sulla base del "Sistema integrato di valutazione della performance organizzativa dell'ente e dei dipendenti adottato dalla giunta provinciale con deliberazione n. 176 del 12 settembre 2011.

Al termine di ogni anno, l'OIV , effettua la valutazione qualitativa:

La valutazione individuale fa riferimento a due campi: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva.

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

<b>Ambito E</b>	<b>Ambito D</b>	<b>Ambito C</b>	<b>Ambito B</b>	<b>Ambito A</b>
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99.	Oltre 95

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

**Per l'anno 2012 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti, pari al 33,94% delle risorse costituenti il fondo è attribuita ai processi/obiettivi sulla base del riparto tra i dirigenti responsabili di obiettivi/processi e attribuita ai processi sulla base della pesatura degli stessi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato nonché all'esito finale delle singole valutazioni dirigenziali fatta salvo l'ambito A che percepisce il 100% del risultato.**

**Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto.**

- 4 Sono, altresì, destinate al finanziamento della retribuzione di risultato le eventuali economie stabilite dall' art. 9 del presente CCDI.

#### **Art 11 Comitato dei garanti**

1. Il comitato dei garanti ha durata annuale ed è composto da tre membri: il primo designato dall'amministrazione provinciale fra i dirigenti di altre amministrazioni

pubbliche anche a riposo, o avvocati, magistrati, segretari comunali in servizio o quiescenza il secondo è eletto dai dirigenti della Provincia di Sondrio nelle stesse categorie sopra elencate e il terzo, presidente, di comune accordo fra gli altri due membri.

2. Qualora, come previsto dal CCNL, il comitato dei garanti venga costituito fra più enti pubblici locali, si procederà a modificare in conseguenza quanto previsto nel presente articolo.
3. I provvedimenti di revoca devono essere adottati solo previo parere di cui all'art. 15, comma 2.

## **Art 12**

### **Clausola di salvaguardia**

- 1 L'incarico dirigenziale è di norma di un minimo di due anni fatto salvo la scadenza elettorale dell'amministrazione.
4. Nel caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione diversa di quella del precedente incarico, intervenuto in via anticipata rispetto alla naturale scadenza rispetto dell'incarico già affidato le parti convengono nell'attribuire al dirigente la seguente retribuzione di posizione:
  - a) per i primi sei mesi la retribuzione precedentemente percepita;
  - b) per i successivi mesi oltre alla specifica retribuzione il 50% della differenza tra retribuzione precedentemente goduta e quella nuova.

## **Art 13**

### **Norma finale**

1. Il presente CCDI annulla e sostituisce, dall'entrata in vigore tutti gli accordi aventi per oggetto le materie trattate.
2. L'amministrazione adegua gli strumenti regolamentari alla norma concordata.

- delegazione trattante di parte pubblica nella persona di:

- Giuseppe Morrone – segretario generale ;

- Organizzazioni sindacali nelle persone di:

- TITO GIACOMELLI – CGIL FP 

- RINO CALVIELLO – CISL FP 

- JESSICA CAVAZZI – UIL FPL Jessica Cavazzi

- GIUSEPPE SERGI - C.S.A. 



Fondo risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente		
Riferimenti normativi		2012
CCNL 23.12.1999	Art. 26, comma 1, lettera a)	55.177,68
CCNL 23.12.1999	Art. 26, comma 1, lettera d)	1.861,07
CCNL 23.12.1999	Art. 26, comma 1, lettera f)	81.918,93
CCNL 23.12.1999	Art. 26, comma 2	1.786,63
CCNL 23.12.1999	Art. 26, comma 3	82.357,98
CCNL 22.02.2006	Art. 23, comma 1	4.680,00
CCNL 22.02.2006	Art. 23, comma 3	4.857,46
CCNL 14.5.2007	Art. 4, comma 1	10.296,00
CCNL 14.5.2007	Art. 4, comma 4	3.872,00
CCNL 23.12.1999	Art. 26, comma 1, lettera g)	8.075,54
CCNL 22.02.2010	Art. 16, comma 1	3.348,80
CCNL 22.02.2010	Art. 16, comma 4	8.826,11
CCNL 03.08.2010	Art. 5, comma 1	3.666,00
CCNL 03.08.2010	Art. 5, comma 4	3.810,18
CCNL 12.2.2002	Art. 1 comma 3 lettera e)	- 20.141,82
<b>Totale risorse</b>		<b>254.392,56</b>

Utilizzo risorse		
	Voci risorse	2011
Retribuzione di posizione		168.055,00
Retribuzione di risultato		86.337,56
<b>Totale</b>		<b>254.392,56</b>

## ALLEGATO A

