

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA

Premesso che:

- in data 29/12/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Perugia, parte normativa 2016-2018 e annualità economica 2014 e 2015;
- il collegio dei revisori in data 15/2/2016 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Provinciale con propria deliberazione n. 15 in data 15/02/2016, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI, previa acquisizione del parere positivo del collegio dei revisori dei conti.

In data 18/2/2016 nella sede della Provincia di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dr. Stefano MAZZONI (*Direttore generale*)

Dott.ssa Anna Maria Santocchia (Dirigente del servizio sviluppo risorse umane)

Le Rappresentanze sindacali della Dirigenza:

DIREL Dott.ssa Silvana De Regis

CGIL F.P. Dott.ssa Anna Barbieri

CISL F.P. ~~Massimiliano Speranzini~~
Dot. Bruno Palazzetti

- Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Perugia.



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREADIRIGENZIALE
DELLA PROVINCIA DI PERUGIA
(TRIENNIO NORMATIVO 2016-2018 - ANNUALITA' ECONOMICA 2014-2015)**

Il giorno 18 del mese di FEBBRAIO dell'anno 2016 ha avuto luogo l'incontro

tra

l'Amministrazione Provinciale di Perugia, rappresentata dal Direttore Generale Dott. Stefano Mazzoni e dal Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane Dott.ssa Anna Maria Santocchia e

la Rappresentanza Sindacale in attuazione dell'art.26 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999,

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Perugia valido per la parte normativa per il triennio normativo 2016 -2018 e per la disciplina economica per gli anni 2014 e 2015

Art.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 della Provincia di Perugia 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 triennio 2016/2018 per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, mentre per la parte economica ha validità limitata all'anno 2014 e 2015.
Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

Art. 2 - Contrattazione collettiva integrativa decentrata

La contrattazione collettiva integrativa decentrata avviene con le modalità indicate dal contratto collettivo nazionale e nelle materie previste dal d.lgs 150/2009 e s.m.i

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.

Art. 3

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

In caso di sciopero sono individuati gli ambiti e le prestazioni minime previste dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali :

- Servizi attinenti alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- Servizio cantieri e manutenzione immobili limitatamente all'adozione di misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini da garantire mediante reperibilità;
- Polizia provinciale da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime;
- Servizio ambiente relativamente ai provvedimenti amministrativi indifferibili ed urgenti e all'attività di vigilanza ambientale e idraulica;

In occasione di ogni sciopero il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, se la stessa è indispensabile al funzionamento minimo del



servizio, individuata, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale assegnato ai servizi sopra indicati tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. Qualora l'assenza per sciopero 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.

Art. 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.

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

L'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del piano di formazione generale dell'Ente.

Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambito normativo ed operativo nonché di acquisire le migliori tecniche di gestione delle risorse umane e finanziarie ai fini di migliorare la qualità dei servizi e la soddisfazione dell'utenza.

A ciascun dirigente è garantito il diritto-dovere, di effettuare l'aggiornamento professionale inerente la specificità normativa e tecnologia afferente la Direzione ricoperta compatibilmente con i vincoli finanziari e le risorse disponibili.

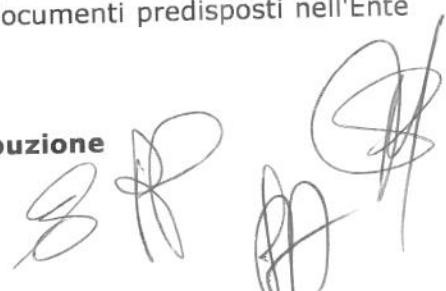
Ciascun dirigente, inoltre, può essere avviato a corsi di management pubblico per meglio qualificarsi nei compiti di programmazione, direzione e controllo afferenti la Struttura assegnata.

Allorché ne ricorrano le condizioni, i corsi di aggiornamento e di riqualificazione possono essere tenuti anche presso l'Ente stesso.

Art. 6 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.

Per quanto attiene agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro si rinvia agli atti e documenti predisposti nell'Ente a tale specifico fine.

Art. 7 Fondo per il finanziamento della retribuzione



di posizione e di risultato

L'amministrazione comunica annualmente con apposito prospetto le risorse che costituiscono il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e risultato.

Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del fondo nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai CCNL, dalle norme vigenti in materia e dagli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente. Il fondo è costituito ogni anno con determinazione del dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane.

La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni posizione dirigenziale è corrispondente alla fascia in cui viene collocata la posizione stessa in base ai fattori di valutazione contenuti nel sistema di valutazione adottato.

Per l'anno 2014 il fondo per la retribuzione di posizione e risultato viene ripartito come segue:

- CCNL 23/12/1999 Art.27 – Retribuzione di Posizione € 968.076,46
- CCNL 23/12/1999 Art.28 – Retribuzione di Risultato € 80.177,35
- CCNL 23/12/1999 Art.37 – Avvocatura e art.18 L. 109/94 € 17.465,34 (onorari avvocati e legge Merloni)
- CCNL 22/2/2010 Art.20 - € 5.269,85

Per l'anno 2015 il fondo per la retribuzione di posizione e risultato viene ripartito come segue:

- CCNL 23/12/1999 Art.27 – Retribuzione di Posizione € 874.199,64
- CCNL 23/12/1999 Art.28 – Retribuzione di Risultato € 71.602,73
- CCNL 23/12/1999 Art.37 – Avvocatura e art.18 L. 109/94 € 28.232,68 (onorari avvocati e legge Merloni)
- CCNL 22/2/2010 Art.20 - € 1.224,49

Le parti prendono atto della riduzione operata sul fondo per le annualità 2014 e 2015, in conseguenza del mancato rispetto del patto di stabilità, per un'incidenza percentuale pari a circa il 9%.

Ciò premesso, in virtù della particolare situazione in cui versa l'Ente e della volontà di porre in atto misure di solidarietà volte a supportare la difficile situazione di riordino degli enti di area vasta, le parti concordano di operare, per gli anni 2014 e 2015, una riduzione della retribuzione di risultato pari al 30% dell'ammontare a ciò destinato per ogni annualità.

La riduzione, fermo restando il suo ammontare complessivo, è operata, per la medesima percentuale annuale (30%), su base individuale rispetto al risultato dovuto per intero.

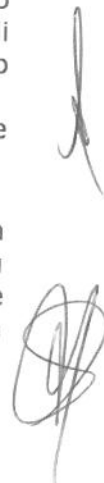
Art. 8

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 dall'Ente.

In applicazione dell'articolo 20 del vigente contratto collettivo nazionale per la dirigenza Area II, quadriennio 2006-2009 gli incarichi svolti dai dirigenti presso organismi terzi, su designazione della Provincia, rientrano nel regime dell'onnicomprendività e l'eventuale corrispettivo spettante sarà incamerato dall'Amministrazione e computato sul fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza. La Provincia, in conformità al comma 5 del citato art. 20, contabilizzerà il 20% del compenso ad incremento del fondo in questione e provvederà ad



erogare, a titolo di retribuzione di risultato, il rimanente 80% direttamente al dirigente interessato. La retribuzione di risultato, come sopra determinata e per gli incarichi specifici di cui trattasi, sarà erogata ai dirigenti a cui compete entro il mese successivo alla riscossione da parte dell'Amministrazione dei compensi in parola, indipendentemente dalla corresponsione della retribuzione di risultato conseguente alla valutazione della performance dei dirigenti.

Art. 9

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, CCNL23/12/1999

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.

I criteri per la distribuzione degli incentivi di cui al precedente capoverso sono disciplinati dagli apposti regolamenti adottati dall'Ente.

Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, ai dirigenti che usufruiscono dei compensi si cui al presente articolo sarà attribuita una quota della retribuzione di risultato pari al 50% della medesima, fermo restando che i predetti compensi totali non potranno essere inferiori all'importo della retribuzione di risultato spettante.

Qualora, a consuntivo, risulti che i sopra citati compensi incentivanti liquidati ammontano ad un importo corrispondente alla retribuzione di risultato spettante aumentata di un ulteriore 50% verra' applicata, sulla retribuzione di risultato, una riduzione del 25% (anziché del 50% come sopra determinato).

Qualora, a consuntivo, risulti che i sopra citati compensi incentivanti liquidati ammontano ad un importo corrispondente alla retribuzione di risultato spettante aumentata di un ulteriore 100% non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

Le disposizioni di cui ai precedenti tre capoversi sono applicate con riferimento al momento della liquidazione dei compensi anziché a quello della loro maturazione.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai compensi i cui oneri sono finanziati con risorse proprie del bilancio provinciale e non si applica alle incentivazioni finanziate in misura corrispondente da soggetti terzi.

Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori dei compensi aggiuntivi indicati nel presente articoli vengono ridistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti aventi diritto secondo la percentuale spettante in esito alla valutazione operata dagli organismi competenti ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Art. 10

Incarico ad interim o funzioni di Vice Segretario

Per le posizioni dirigenziali vacanti può essere conferito incarico ad interim.

Nei casi eccezionali in cui ad un Dirigente dovesse essere affidato un incarico ad interim, lo stesso potrà essere riconosciuto, ai fini del trattamento economico, nell'ambito della retribuzione di risultato nella misura e con le modalità stabilite dalla vigente metodologia di valutazione.

Art. 11
Norma finale

Il presente accordo, per la parte normativa, sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' esercizio 2016. 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, dall'anno 2016. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Amministrazione provinciale la Rappresentanza dei Dirigenti:

Dott.ssa Anna Maria Santocchia

Dott. Stefano Mazzoni

Le Rappresentanze sindacali della Dirigenza:

DIREL Perugia

CGIL F.P.

CISL