

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Premesso che:

- in data 19 Aprile 2007 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia riferito al CCNL del 22/02/2006;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data 27 Aprile 2007 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL, secondo le previsioni del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.4 del suddetto CCNL 22/2/2006;
- la Giunta Provinciale con deliberazione n 117 del 6 Maggio 2007, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

oggi 25 giugno 2007, alle ore 9.00, nella sede della Provincia di Reggio Emilia, si sono riunite le delegazioni trattanti:

per la Provincia:

dr. Vincenzo Stalteri, Segretario Generale dell'Ente

per le OO SS.:

dott Giovanni Iemmi e dott ssa Mariapia Tedeschi, rappresentanti dei Dirigenti dell'Ente

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della dirigenza della Provincia di Reggio Emilia:

### PREMESSA

A seguito della sottoscrizione in data 22/2/2006, del CCNL dell'area della dirigenza per il comparto delle regioni e delle Autonomie locali, riferito al quadriennio 2002/2005 ed al biennio economico 2002-2003, è stata demandata alla contrattazione decentrata integrativa la disciplina dei seguenti istituti:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero (art. 4 comma 1 lettera a del CCNL 23/12/99);
- b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali per l'attività di formazione e aggiornamento (art. 4 comma 1 lettera b del CCNL 23/12/99);
- c) pari opportunità (art. 4 comma 1 lettera c del CCNL 23/12/99);
- d) 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 ai sensi del D.Lgs. n. 626/94 (art. 4 comma 1 lettera d del CCNL 23/12/99);
- e) verifica della sussistenza delle condizioni per l'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 4 comma 1 lettera e, commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL 23/12/99);
- f) criteri delle forme di incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione (art. 4 comma 1 lettera f del CCNL 23/12/99);

- g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e risultato (art. 4 comma 1 lettera g del CCNL 23/12/99);
- h) Clausola di salvaguardia (art. 4 comma 1 lettera h del CCNL 23/12/99 introdotta dall'art. 4 del CCNL 12/2/2002).

Rientrano invece nell'ambito della concertazione le seguenti materie:

- a) i criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione (art 6 comma 2, lett a del CCNL 22/02/2006);
- b) i criteri generali relativi alle modalità di determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato (art.6 comma 2, lett. b del CCNL 22/02/2006);
- c) i criteri generali relativi alla disciplina della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art.6 comma 2, lett c del CCNL 22/02/2006);
- d) i criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

### **Art. 1 – Principi Generali**

Le parti stabiliscono che il presente accordo decentrato è improntato al principio del riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella responsabilità gestionale anche rispetto ai processi di innovazione in atto, alla valorizzazione delle autonome competenze e responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse umane, nell'ambito degli indirizzi definiti dagli organi di governo dell'Amministrazione. Qualsiasi divergenza dovesse insorgere fra le parti circa l'esatta interpretazione del presente contratto dovrà essere risolta, ai sensi degli artt 1362 e ss. del Cod. Civ., in coerenza dei principi contenuto nel presente articolo

Tutti gli istituti trattati nel presente accordo, ad eccezione di quelli espressamente previsti solo per il personale a tempo indeterminato, si applicano sia a questi che ai dirigenti con rapporto a tempo determinato

Il presente accordo viene sottoscritto quale contrattazione decentrata integrativa riferita al quadriennio giuridico 2002-2005 e a seguito dell'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 22.2.2006. I contenuti giuridici ed economici dell'accordo avranno validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo

### **Art. 2 - Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

Si conferma, ai sensi dell'art.4, comma 1, lettera a), del CCNL 23/12/99, e con le integrazioni che seguono, il contenuto dell'accordo decentrato sottoscritto in data 22 marzo 1996 sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, che, in via ordinaria, non prevede particolari esoneri per la dirigenza.

Qualora dovessero verificarsi particolari eventi rilevanti per la sicurezza e l'incolumità pubblica in presenza di scioperi, dovrà essere garantita la presenza di un dirigente tecnico per l'espletamento delle funzioni riguardanti la sicurezza e la protezione civile. L'individuazione del dirigente avverrà da parte del direttore generale o, qualora questi non sia stato nominato, da parte del segretario generale.

### **Art. 3 - Programmi annuali e pluriennali per l'attività di formazione e aggiornamento**

La formazione e l'aggiornamento dei dirigenti è inserita nell'ambito del piano pluriennale generale di formazione del personale, pur destinando alla dirigenza un apposito budget, sia per iniziative di formazione e aggiornamento individuali, sia riguardanti la generalità dei dirigenti.

I singoli dirigenti possono avanzare proposte formative, individuali o collettive, per l'utilizzo dei fondi.

**Art. 4 - 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 ai sensi del D.Lgs. n. 626/94.**

L'Amministrazione si impegna ad assicurare la dovuta informazione alla dirigenza, come a tutto il personale, in materia di ambiente, igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e degli ambienti ed attrezzature, anche in relazione ai profili di rischio, ai dispositivi di protezione individuali ed alle prescrizioni in capo ai dipendenti a ciascuno assegnati

**Art. 5 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato**

Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato viene ricostituito con le risorse e le decorrenze previste dall'art.23 commi 1 e 3 CCNL 22/02/2006, compatibili con le rispettive disponibilità di bilancio

Restano confermate tutte le risorse già destinate al fondo per la contrattazione decentrata e gli incrementi stabiliti in passato, in quanto permangono le condizioni per l'imputazione.

Permane anche l'adeguamento annuale delle risorse imputate ai sensi dell'art 26 lett g CCNL 23/12/99 in caso di cessazioni dal servizio di personale dirigente e il riutilizzo l'anno successivo delle economie realizzate nell'esercizio.

**Art. 6- Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e risultato.**

Nel rispetto della normativa contrattuale vigente, alla retribuzione di risultato sarà assicurata una quota pari al 15% del fondo complessivo di cui all'art 26 del CCNL 23.12.1999, in cui sarà compresa anche la quota occorrente al pagamento dell'attività di sostituzione dei Dirigenti d'Area da parte dei Dirigenti di Servizio. La citata attività di sostituzione viene riconosciuta solo per periodi continuativi superiori a 10 giorni lavorativi

La quota teorica (100%) della retribuzione di risultato da attribuirsi dall'anno 2007 ad ogni dirigente ammonta alle seguenti percentuali della rispettiva retribuzione di posizione:

|          |        |
|----------|--------|
| FASCIA A | 17%    |
| FASCIA B | 17%    |
| FASCIA C | 18%    |
| FASCIA D | 19,50% |
| FASCIA E | 20%    |
| FASCIA F | 21,50% |
| FASCIA G | 17%    |

L'effettiva quota attribuita a ciascun dirigente sarà proporzionata al punteggio complessivo risultante dalla scheda di valutazione (fino al valore del 100%).

Viene fissato inoltre un ulteriore premio, unico per tutte le fasce e fino ad un massimo di € 500,00, che sarà attribuito alle prestazioni eccellenti, superiori al 100%. Infatti, in relazione alle sottodescritte modalità di valutazione delle prestazioni, a prestazioni eccellenti potranno essere associati valori anche superiori al 100%. Al superamento di tale risultato l'ulteriore premio verrà quantificato in proporzione diretta ai punteggi conseguiti.

A fronte di una valutazione inferiore al 60%, non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato

*Le parti convengono che a tutti i dirigenti vengono assegnati progetti di miglioramento e/o strategici.*

Lo schema di valutazione prende in considerazione due elementi di giudizio: **Peg** (articolato in progetti strategici e di miglioramento e in ulteriori progetti) per complessivi 60 punti e **qualità della prestazione** per complessivi 40 punti, ciascuno con i seguenti pesi relativi:

**A) Progetti strategici e di miglioramento – peso 40/ 30**

L'identificazione dei progetti strategici e di miglioramento è approvata dalla Giunta Provinciale su proposta del Direttore Generale contestualmente all'approvazione del PEG. I contenuti e le modalità di realizzazione di tali progetti saranno definiti dal Direttore Generale sentiti i Dirigenti d'Area

*L'eventuale trasversalità tra Servizi o Aree dei progetti strategici e/o di miglioramento deve essere evidenziata all'interno del PEG con l'indicazione dei Dirigenti coinvolti.*

Ogni progetto avrà un peso relativo attribuito dal Nucleo Tecnico di Valutazione, su proposta del Direttore Generale, e dovrà essere descritto in termini di obiettivi, attività, modalità di realizzazione e parametri di valutazione, usando la "scheda progetto" già impiegata nell'anno 2006. La somma complessiva dei punteggi sarà in ogni caso compresa fra 40 e 30.

Al fine di premiare le prestazioni "eccellenti" dovranno essere evidenziati i parametri suscettibili di essere valutati oltre il 100% e fino ad un massimo del 120%, in una logica di utilità per l'organizzazione.

La valutazione complessiva verrà effettuata moltiplicando il peso relativo attribuito al singolo progetto per il punteggio ottenuto in sede di valutazione

**B) ulteriori progetti di Peg – peso 20/ 30**

Rimane inalterato per essi lo schema di valutazione attuale, attribuendo il punteggio complessivo complementare a quello di cui alla sezione A, variabile pertanto fra 20 e 30. La valutazione viene effettuata dal Nucleo Tecnico di Valutazione considerando i risultati raggiunti sui progetti del PEG *relativi all'attività ordinaria dei Servizi* con esclusione *pertanto* di quelli di cui al punto A)

Il raggiungimento degli obiettivi del PEG, espresso in punti da 1 a 100, verrà subarticolato sia per i dirigenti a tempo determinato che indeterminato, come di seguito indicato e poi riproporzionato sulla base del peso relativo del parametro stesso:

|                         |                  |
|-------------------------|------------------|
| da punti 100 a punti 90 | 100% della quota |
| da punti 89 a punti 80  | 90% della quota  |
| da punti 79 a punti 70  | 80% della quota  |
| da punti 69 a punti 60  | 65% della quota  |
| da punti 59 a punti 50  | 50% della quota  |
| al di sotto di 50 punti | 0% della quota   |

**C) Qualità della prestazione – peso 40**

In questa sezione, saranno identificate, per ciascun dirigente, 2 capacità manageriali suscettibili di miglioramento alle quali sarà dato un peso relativo (totale max 40)

A fronte di ciascuna capacità sarà il Direttore Generale ad indicare, relativamente ai Dirigenti d'Area, i comportamenti attesi, pratici, osservabili e quindi valutabili, che saranno i parametri di valutazione del miglioramento richiesto. I dirigenti d'Area provvederanno analogamente per i Dirigenti di Servizio, di Unità di Progetto ed Esperti.

#### Articolazione della valutazione:

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| 1. nettamente inferiore alle attese | 80%  |
| 2. lievemente inferiore alle attese | 90%  |
| 3. adeguato alle attese             | 100% |
| 4. superiore alle attese            | 110% |

La valutazione verrà effettuata dal Nucleo Tecnico di Valutazione che si avvarrà del supporto dei Dirigenti d'Area per i Dirigenti di Servizio, per i Dirigenti di Unità di Progetto e per i Dirigenti Esperti, mentre per la valutazione dei Dirigenti d'Area il Nucleo si riferirà al Direttore Generale.

Il Nucleo Tecnico di Valutazione formulerà al Presidente della Provincia le proposte di attribuzione della relativa retribuzione di risultato per ciascun Dirigente.

Come in passato, le eventuali economie saranno accantonate, per le medesime finalità, per l'anno successivo.

#### **Art. 7- Criteri delle forme di incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione**

Si richiama e si conferma integralmente il regolamento applicato per la gestione degli incentivi alla progettazione per la generalità del personale, comprendente anche i dirigenti interessati. Salvo verificare l'opportunità di introdurre meccanismi di perequazione per quanto concerne la retribuzione di risultato analogamente a quanto sarà definito per il restante personale con riferimento alla produttività.

#### **Art. 8 - Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.**

La Provincia o il dirigente possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La facoltà è esercitabile solo nei confronti o da parte dei dirigenti assunti a tempo indeterminato

Il calcolo dell'indennità è basato sul valore medio degli emolumenti corrisposti negli ultimi 12 mesi, non comprendenti gli oneri a carico dell'Ente.

L'indennità sarà calcolata comprendendo la retribuzione di posizione e non la retribuzione di risultato.

Il numero di mensilità, fino ad un massimo di 24, è definito in accordo con il singolo dirigente.

L'indennità non spetta ai dirigenti *che nell'anno in corso o in quello successivo* debbano essere collocati a riposo d'ufficio o ai dirigenti rimasti in servizio oltre il limite d'età.

Al dirigente che ha beneficiato della risoluzione consensuale non potranno essere attribuiti dalla Provincia incarichi a tempo determinato né essere instaurati rapporti di tipo professionale

Nel caso di risoluzione consensuale non sono operanti le disposizioni sul preavviso e la data di cessazione del rapporto di lavoro viene concordata fra le parti.

#### **Art. 9 – Clausola di salvaguardia.**

Nei casi previsti dall'art. 4, del CCNL - area dirigenziale - del 12 febbraio 2002, al dirigente è assegnata la seguente misura della retribuzione di posizione:

- retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico;
- differenza tra la maggiore retribuzione di posizione relativa all'incarico precedente e la retribuzione prevista per il nuovo incarico, ridotta di 1/3 alla data di affidamento del nuovo

incarico, di un ulteriore terzo dopo sei mesi e della parte residua ad un anno dall'affidamento dell'incarico stesso.

Per effetto della maggiore retribuzione riconosciuta ai sensi della precedente lettera b), al dirigente possono essere attribuiti ulteriori specifici obiettivi di carattere complesso o trasversale, opportunamente pesati dal Nucleo di valutazione, non strettamente inerenti al settore o progetto cui il nuovo incarico si riferisce ovvero può essere assegnata la reggenza di un ulteriore settore.

Per processi di riorganizzazione si intendono modifiche all'assetto macrostrutturale dell'ente attraverso soppressione, fusione o nuova istituzione di entità organizzative di livello dirigenziale o l'attribuzione di nuovi incarichi o l'attuazione di processi di mobilità interna dovuti ad esigenze dell'Amministrazione; la nuova struttura dirigenziale determinata dai suddetti processi di riorganizzazione sarà oggetto di informativa preventiva alla delegazione trattante di parte sindacale

Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali verrà tenuto prioritariamente conto delle professionalità e delle esperienze maturate nel corso del servizio prestato in posizione dirigenziale presso l'ente.

#### **Art. 10 - Comitato dei garanti**

Il Comitato dei Garanti è un collegio cui compete l'espressione di pareri vincolanti sui procedimenti di revoca degli incarichi o recesso del rapporto di lavoro.

E' composto da tre componenti, individuati come segue:

- a) uno è designato dall'Amministrazione;
- b) uno è eletto dai dirigenti dell'Ente;
- c) il terzo, con funzioni di Presidente, è nominato in accordo tra i due soggetti di cui alle precedenti lettere a) e b) tra gli esperti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione e del lavoro pubblico.

Il Comitato resta in carica per tutta la durata del mandato del Presidente della Provincia. Sino alla surroga, le dimissioni di uno dei componenti comportano la sospensione dell'attività dell'organo e degli atti sottoposti a parere.

Il comitato dei garanti esprime parere motivato e vincolante sui provvedimenti di contestazione per risultati negativi dell'attività amministrativa o per mancato rispetto delle direttive dell'organo competente entro 30 giorni dalla richiesta corredata da adeguati elementi istruttori. Tali provvedimenti costituiscono presupposto per la conclusione di procedure di contestazione, e per l'adozione delle conseguenti ed eventuali misure sanzionatorie.

La richiesta di elementi istruttori interrompe il termine di 30 giorni, che riprende a decorrere dal ricevimento di quanto richiesto.



