

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA
DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI CREMONA
(TRIENNIO NORMATIVO 2021-2023)
PREINTESA**

A seguito degli incontri di trattativa del 12 e 21 luglio 2021, mediante collegamento da remoto in video meeting, finalizzati alla definizione del contratto collettivo integrativo - parte normativa - area dirigenza (triennio normativo 2021-2023), le parti, come sotto indicate, hanno raggiunto la seguente preintesa.

Presenti per la delegazione di parte pubblica,

- Rinalda Bellotti (Dirigente del settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei)
- Fabio Scio (Responsabile del servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo)

Presenti per la parte sindacale, le Organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

- Ruggiero Di Pace FEDIRETS-DIREL
- Cesare Leoni FP CGIL.

PREINTESA

Visti:

- Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza delle funzioni locali del 17/12/2020;
- l'articolo 45, CCNL 17/12/2020, che individua le materie oggetto di contrattazione decentrata integrative;

Art. 1

Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento al CCNL 17.12.2020 (di seguito CCNL), demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'art.45 del CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dirigente in servizio presso la Provincia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo in relazione agli istituti e alle materie qui disciplinati.

Art. 3 Durata

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.1.2021 al 31.12.2023 mentre con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. Il presente CCI mantiene la sua efficacia, rinnovandosi di anno in anno, fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito nella presente sede negoziale ovvero non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata.

Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il temperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione, che a sua volta si articola in informazione, confronto e organismi paritetici, in caso di amministrazioni pubbliche con almeno 12 unità di personale destinatario del CCNL;
 - la contrattazione integrativa.
4. Per la definizione dei modelli relazionali si rinvia ai corrispondenti articoli del CCNL, precisato che:
 - a) la trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi deve avvenire mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali dei soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, del CCNL;
 - b) relativamente alle materie di cui all'art.6 del D.lgs 165/2001, oggetto di mera informazione preventiva, e alle materie oggetto di contrattazione integrativa, la trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi deve avvenire almeno sette giorni lavorativi antecedenti rispettivamente l'eventuale adozione dei relativi atti e la data di convocazione dell'incontro;
 - c) il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al precedente punto a) degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni dalla trasmissione del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

Art. 5

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato (art.45, comma 1, lett.b, CCNL)

La parte del fondo destinata alla retribuzione di risultato viene ripartita in modo proporzionale alle retribuzioni di posizione riconosciute e verrà erogata in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni singolo dirigente sulla base dei suddetti parametri, secondo la tabella più sotto riportata. Il punteggio massimo raggiungibile è influenzato dalla pesatura iniziale degli obiettivi di PEG finalizzata alla determinazione del "grado medio di rilevanza degli obiettivi" sulla base del quale si determina la percentuale teorica di risultato legata alla performance operativa di settore.

I fattori che determinano il grado di rilevanza degli obiettivi di PEG sono, in linea di massima, i seguenti:

1. rilevanza strategica e coerenza dell'obiettivo, anche per grado di strumentalità ed efficacia rispetto agli obiettivi strategici e alle linee di mandato;
2. esaustività e chiarezza degli elementi descrittivi dello stesso;
3. complessità e grado potenziale di impatto sugli stakeholder;
4. innovatività e grado di miglioramento che l'obiettivo persegue;
5. misurabilità attraverso l'identificazione di indicatori oggettivi e significativi in funzione delle finalità dichiarate negli obiettivi stessi.

Annualmente i fattori di pesatura possono essere variati.

Tal criteri sono in dettaglio ed operativamente declinati nel sistema di valutazione.

Art. 6

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art.30 CCNL)

1. In relazione all'art.30, comma 2, del CCNL, viene definita nel 30% la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in quanto inseriti nella fascia che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato.

2. In relazione all'art.30, comma 4, del CCNL, viene definita in due unità la quota massima di dirigenti valutati cui viene attribuito il valore di risultato di cui al comma precedente.

3. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato: non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente, maggiore anzianità nella categoria dirigenziale, maggiore anzianità nell'ente.

4. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti potranno correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art.57, comma 2, lett. d), del CCNL (*somme connesse alla applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art.60*), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso.

5. Quanto previsto ai commi 1 e 2 non si applica qualora il numero dei dirigenti in servizio non sia superiore a 5 per l'intera durata dell'anno, ferma restando in ogni caso l'attribuzione selettiva, secondo il sistema vigente di valutazione, delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art. 7

Incarico ad interim (art. 58 CCNL) e incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett.c, CCNL)

1. Per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.
2. Quanto previsto al comma 1 trova applicazione anche nel caso di affidamento di una pluralità di incarichi ad interim.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al dirigente incaricato viene riconosciuta una integrazione della retribuzione di risultato spettante pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione connessa alla posizione dirigenziale ricoperta.

Art. 8

Clausola di salvaguardia economica (art.31 CCNL)

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente, al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 85% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Art. 9

Trattamento economico del personale in distacco sindacale (art.61 CCNL)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.
2. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

Art.10

Formazione

1. Le parti concordemente dichiarano di ravvisare nella formazione della dirigenza, sia specialistica sia trasversale, una leva imprescindibile nelle strategie di cambiamento volte a conseguire standard elevati di qualità ed efficacia nell'azione della pubblica amministrazione.
2. Pertanto, sottolineano con forza l'importanza di un impegno affinché la formazione assuma carattere continuo e costante cui assicurare adeguati finanziamenti nel rispetto degli strumenti e delle disponibilità di bilancio.

Art. 11

Individuazione posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero (art.45, comma 1, lett.f) CCNL)

1. Le parti individuano le seguenti posizioni dirigenziali, i cui titolari sono esonerati dallo sciopero:

- Dirigente del settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei 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 Ambiente e territorio, limitatamente alle attività della Protezione civile;

- Dirigente del settore Patrimonio ed edilizia scolastica limitatamente alle attività attinenti alla custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;

- Dirigente del settore Infrastrutture stradali limitatamente alle attività attinenti alla manutenzione della rete stradale, alla custodia/sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero neve.

2. Tale individuazione è effettuata sulla base della attuale macro organizzazione dell'Ente; a fronte di una successiva modifica organizzativa l'esonero riguarderà quelle posizioni dirigenziali preposte alle attività sopra indicate.

3. 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 Coordinatore o il Segretario generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità e che sia, pertanto, esonerato dallo sciopero.

Art. 12

Welfare integrativo

Le parti, ai sensi dell'art.32 del CCNL, si danno reciprocamente atto della necessità di valutare l'applicazione dell'istituto del welfare alla dirigenza entro sei mesi dalla definitiva sottoscrizione del presente CCI, una volta effettuati i dovuti approfondimenti sulla materia, onde individuare per il futuro le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

Art. 13

Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2021.

2. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dal corrente anno 2021.