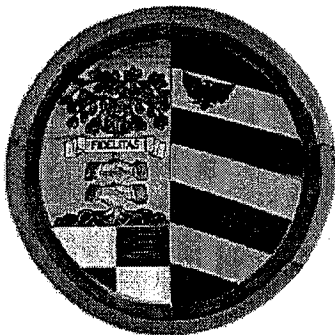




**Provincia
di Pesaro e Urbino**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE APPARTENENTE ALLA
SEPARATA AREA DELLA DIRIGENZA**

(successivo al quadriennio normativo 2006-2009)

Parte normativa: triennio 2012/2014

Parte economica: 2012

Il giorno ventotto del mese di dicembre dell'anno 2012, alle ore 12,00, presso la sede della Provincia di Pesaro e Urbino, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22.2.2006 del personale appartenente alla separata area della dirigenza con deliberazione della Giunta Provinciale n. 203 del 27.9.2012, esecutiva, e di parte sindacale, al fine della sottoscrizione del presente CCDI del personale appartenente alla separata area della dirigenza.

Sono presenti:

per la parte pubblica:

- ◆ il direttore generale, dott. Domenicucci Marco, avente anche le funzioni di presidente della delegazione trattante;
- ◆ il segretario generale, avv. Benini Rita;

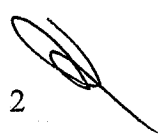
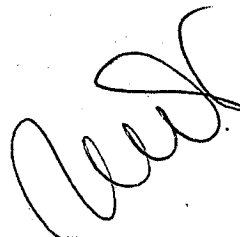
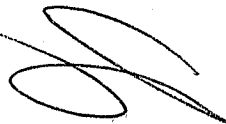
per la parte sindacale:

a) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.):

- dott.ssa Paci Claudia
- ing. Sorbini Sandro

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. FP – dott. Rossini Roberto
- C.I.S.L. FPS – avv. Pedaletti Patrizia



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (**CCDI**) si applica a tutto il personale dirigente, a tempo indeterminato e determinato, della Provincia di Pesaro e Urbino.

ART. 2

Validità e durata del contratto

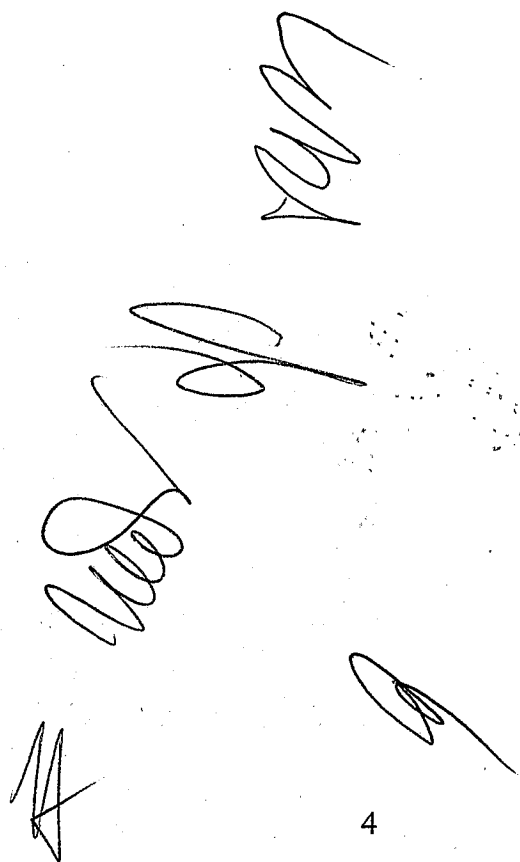
1. Il presente CCDI ha durata triennale (**2012-2014**), per la parte normativa - *salvo stipulazione di ulteriore CCDI, ovvero sino all'approvazione di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con lo stesso* - ed annuale (**2012**), per la parte economica.
2. Il CCDI ha efficacia dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione, in esso contenuta, in relazione a specifici istituti oggetto di disciplina.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino al prossimo rinnovo contrattuale, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti collettivi nazionali e dalle leggi.
4. L'amministrazione dispone il monitoraggio sull'applicazione del presente contratto ed effettua verifiche e controlli con il Nucleo di Valutazione.

ART. 3

Procedure di conciliazione - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano dubbi o controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta per dare consensualmente l'interpretazione autentica del contratto o di parti di esso e definiscono, di comune accordo, la corretta applicazione della clausola oggetto di esame.
2. L'accordo stipulato sostituisce la norma contrattuale controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
3. Il presente contratto può essere modificato e/o integrato dalle parti che l'hanno sottoscritto per motivate esigenze di carattere generale nel rispetto dell'interesse pubblico.
4. La richiesta di modifica e/o integrazione del presente CCDI deve essere presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative; deve essere motivata e deve contenere dettagliata indicazione degli elementi di fatto che la giustificano.

5. La trattativa si sviluppa nei 30 giorni successivi alla data di inizio della stessa. Durante tale periodo, le parti, qualora non siano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures, each appearing to be a cursive representation of a name. Below these, there are some initials, including what looks like 'H' and 'A'. The handwriting is in black ink on a white background.

TITOLO II

PARTE NORMATIVA

CAPO I

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

ART. 4

Principi generali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli di responsabilità dell'ente e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
3. Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23.12.1999, come modificato dal successivo CCNL del 22.2.2006, nel pieno rispetto della legge (D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009).

ART. 5

Modalità di convocazione della delegazione trattante

1. L'amministrazione convoca la delegazione trattante, su richiesta, entro 15 giorni. Per motivi di particolare urgenza, tale termine può essere ridotto.
2. L'avviso di convocazione deve prevedere l'ordine del giorno delle materie da trattare ed, inoltre, di norma, anche la relativa documentazione.
3. Di ogni seduta è redatto un verbale che riporta, in sintesi, gli argomenti trattati e le decisioni eventualmente assunte.

ART. 6

Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero

1. Le parti concordano che almeno un dirigente per ciascuna area interessata all'assolvimento delle funzioni essenziali, come rilevabile dal CCDI del 4.8.1995 del personale dei livelli, come modificato ed integrato dai successivi CC.CC.DD.II. dell'1.12.2003 (art. 4) e del 23.12.2005 (art. 8), svolga le funzioni di reperibilità e sia esonerato dallo sciopero.
2. Il criterio di individuazione è affidato al direttore generale, se nominato; viceversa, al segretario generale.

CAPO II

PARI OPPORTUNITA' E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

ART. 7

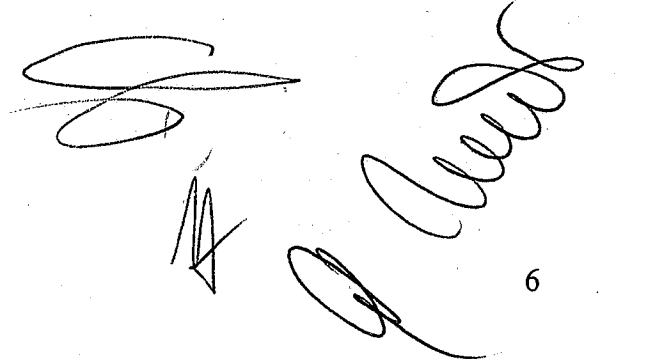
Pari opportunità

1. In attuazione dei principi desumibili dal D.Lgs. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, l'amministrazione provinciale indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, al rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità.
2. In particolare, l'amministrazione si impegna all'eliminazione delle disparità di fatto, tra uomini e donne:
 - a) nell'accesso al lavoro;
 - b) nella formazione e aggiornamento professionale;
 - c) nei percorsi di crescita e sviluppo professionale;
 - d) quant'altro possa costituire ostacolo alle pari opportunità fra i generi.
3. L'ente si impegna ad integrare, nell'anno 2013, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi. (CUG) - già costituito per i dipendenti dei livelli - con almeno un componente effettivo ed uno supplente per il personale dirigenziale.

ART. 8

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

1. L'amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. 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 vigenti sulla sicurezza.
3. Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), espressamente costituite, indicano all'amministrazione il rappresentante sindacale della sicurezza.
4. Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal servizio sicurezza.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

CAPO III FORMAZIONE

ART. 9

Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento del personale dirigenziale

1. L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dalla Provincia.
2. Il piano di che trattasi deve essere improntato alla necessità di aggiornare i dirigenti al fine di acquisire e utilizzare le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, più in generale, di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.
3. Il piano deve, inoltre, contenere i necessari ed opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme sulla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

CAPO IV CRITERI PER IL CONFERIMENTO DI NUOVI INCARICHI, DIVERSI O AGGIUNTIVI

ART. 10

Criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento di nuovo incarico dirigenziale in presenza di processi di riorganizzazione

1. In presenza di processi di riorganizzazione – qualora al dirigente a tempo indeterminato sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, il passaggio dalla precedente retribuzione di posizione alla nuova, di importo inferiore, avviene con gradualità.
2. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 1, il mantenimento della retribuzione di posizione nella misura più elevata è assicurata, in ogni caso, per una durata limitata, da determinarsi in mesi cinque, con riduzione graduale del 20% per ogni mese.

ART. 11

Criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento di incarico dirigenziale "ad interim"

1. Con effetto dall'1.1.2013, qualora al personale dirigenziale siano attribuiti, in aggiunta all'incarico principale, incarichi "ad interim", la remunerazione degli incarichi anzidetti avviene utilizzando il 30% delle somme relative all'indennità di posizione non conferite a seguito di vacanza del titolare, a solo titolo di retribuzione di risultato.
In via transitoria, per gli incarichi ancora in corso, gli stessi vengono remunerati nel rispetto del contratto individuale in essere sottoscritto anteriormente all'1.1.2012.
2. L'indennità di risultato da riconoscere per effetto dello svolgimento di incarico "ad interim" è, in ogni caso, soggetta a valutazione secondo i vigenti criteri previsti per gli incarichi dirigenziali in genere.
3. Limitatamente all'anno 2012, si applicano i criteri attualmente vigenti.

CAPO V

CRITERI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI

ART. 12

Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato VERIFICHE

1. Le risorse decentrate, determinate annualmente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, sono finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.
2. Qualora l'ente si avvalga della possibilità di incrementare il fondo ai sensi dei commi 3 e 5 del citato art. 26, la contrattazione aziendale deve procedere alla verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione di tali disposti contrattuali, onde consentire, poi, alla Giunta Provinciale di disporre la relativa valorizzazione economica.
3. Di norma, entro il mese di settembre dell'anno precedente a quello di riferimento, dovrà essere attivata la sessione negoziale per procedere alla verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi del precedente comma 2 del presente articolo.
4. La verifica dovrà concludersi, di norma, entro 60 giorni dall'avvio del negoziato.
5. Limitatamente alla verifica relativa agli anni 2012 e 2013, il termine di cui al comma 3 del presente articolo, è posticipato al 15 novembre 2012, mentre quello assegnato per la conclusione del procedimento, di cui al comma 4, è fissato al 30.11.2012.

ART. 13

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è determinata nei limiti fissati dal CCNL.
2. La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni posizione dirigenziale è corrispondente alla fascia in cui viene collocata la posizione stessa per effetto della c.d. "pesatura" delle funzioni assegnate, graduate tenendo conto di parametri quali la complessità organizzativa, nonché le responsabilità esterne ed interne, come individuate con atto G.P. n. 6 del 18.1.2001.
3. Le fasce, di cui al precedente comma 2, sono le seguenti:
 - FASCIA 1 – PUNTI – VALORE ANNUO LORDO: €. 25.333,10
 - FASCIA 2 – PUNTI – VALORE ANNUO LORDO: €. 32.435,13

ART. 14

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è determinata dalla valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente effettuata sulla base del vigente sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente.
2. Le parti concordano che alla retribuzione di risultato venga destinato una quota pari o superiore al 15% delle risorse complessive del fondo.
3. Alla retribuzione di risultato sono, in ogni caso e in aggiunta, destinati gli specifici incrementi previsti nei CC.CC.NN.LL. che si sono succeduti nel tempo.

ART. 15

Forme aggiuntive di incentivazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Tutte le tipologie di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 26, c. 1, del CCNL del 23.12.1999, incrementano il fondo e sono destinate alla retribuzione di risultato agli aventi titolo, in aggiunta a quello normalmente spettante.
2. La correlazione fra la retribuzione di risultato normalmente spettante e quella eventualmente riconoscibile a titolo di incentivazioni specifiche, avviene nel seguente modo:
 - a) nel caso in cui l'importo complessivo delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante al singolo dirigente, si procede alla totale erogazione anche di quest'ultima retribuzione;
 - b) nel caso in cui l'importo sia compreso fra il 50% e il 149%, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato e ciò sulla base di una progressione lineare;

- c) qualora l'importo sia pari o superiore al 150%, la retribuzione di risultato non viene riconosciuta per intero.
3. In ogni caso tutte le incentivazioni previste da disposizioni di legge vengono riconosciute per intero, fermo restando che le stesse, complessivamente considerate, non possono superare il 100% del trattamento stipendiale (tabellare + retribuzione di posizione) riconosciuto a ciascun dirigente.

ART. 16

Principi generali in ordine alle politiche di sviluppo del personale dirigente

1. Le politiche di sviluppo del personale dirigente sono finalizzate, così come per il restante personale dei livelli:
- a) *al riconoscimento dei meriti;*
 - b) *all'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, evitando automatismi di qualunque genere;*
 - c) *al rispetto del principio di selettività delle valutazioni del personale dirigente in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute.*

ART. 17

Performance individuale ed organizzativa

1. La valutazione annuale del personale dirigenziale costituisce presupposto fondamentale al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato, intesa in termini di "performance individuale" e di "performance organizzativa".
2. Il processo di valutazione dei dirigenti è finalizzato:
- *all'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della "performance" rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e del merito;*
 - *ad orientare le prestazioni del personale verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente;*
 - *alla valorizzazione e promozione dello sviluppo professionale nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.*
3. Costituiscono fattori valutativi, ai fini della "performance individuale" per la dirigenza, all'interno dell'ente:
- *il raggiungimento degli obiettivi programmati;*
 - *la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;*
 - *la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
 - *le competenze in ambito realizzativo; relazionale; direzionale/gestionale;*
- come desumibili all'interno del documento: "scheda di valutazione" e, più in generale, del vigente sistema permanente di valutazione del personale dirigenziale.
4. Con riferimento alla "performance organizzativa", intesa come la somma delle singole performance di servizio/area e dell'impatto generale delle politiche dell'ente sulla soddisfazione dei bisogni dei cittadini e sulla salute dell'organizzazione interna, misurati attraverso indicatori di out come, indagini di customer-satisfaction e rilevazione di clima aziendale, l'amministrazione si impegna, nel 2013, ad attivare – in accordo con la parte sindacale adeguati strumenti.

ART. 18

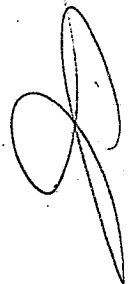
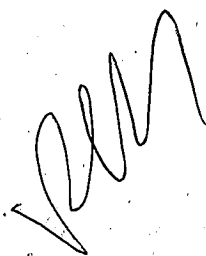
Utilizzo delle economie aggiuntive derivanti dal piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. Le parti si impegnano a dare attuazione, **a partire dall'anno 2013**, all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge 111/2011, prevedendo di destinare alla contrattazione integrativa decentrata una quota fino al massimo del 50% delle economie aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, come effettivamente realizzate, finalizzate a premiare la performance dei dirigenti direttamente coinvolti nel processo di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.

ART. 19

Fasce di merito

1. Le fasce di merito, di cui agli artt. 19 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009, verranno individuate, se necessario, con apposito successivo CCDI, ai soli fini dell'eventuale applicazione dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge 111/2011.



TITOLO III PARTE ECONOMICA

ART. 20

Determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2012

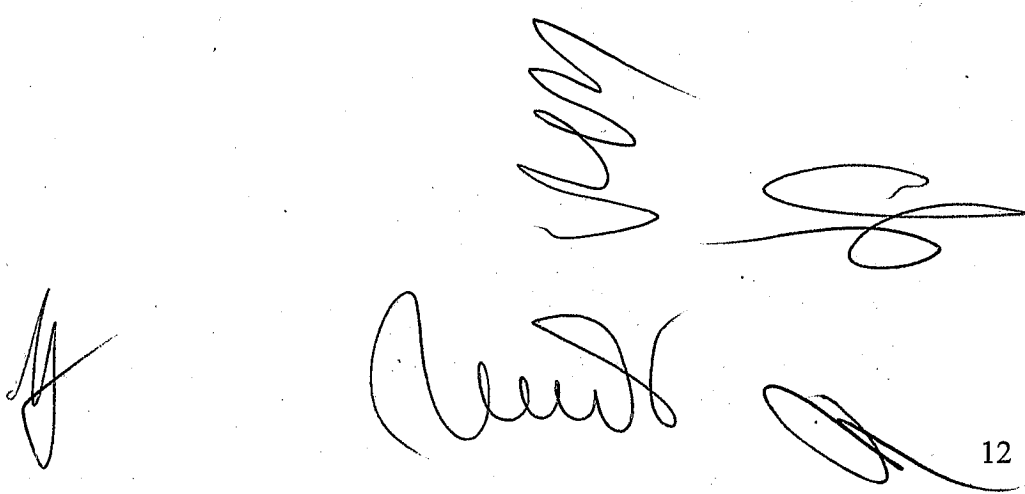
1. La delegazione trattante prende atto che sono state determinate, per l'anno 2012, le risorse decentrate, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, come successivamente integrato, in €. 459.847,34, di cui spendibili €. 452.047,34, in esecuzione degli indirizzi politici forniti dalla Giunta Provinciale nella seduta dell'8.11.2012, della delibera G.P. n. 272 del 7.12.2012, nonché della determinazione n. 2895 del 7.12.2012.

ART. 21

Utilizzo delle risorse decentrate anni 2012

Le parti concordano sulla ripartizione del fondo, così come alla seguente tabella::

RISORSE VINCOLATE A SPECIFICI ISTITUTI (incentivi progettazione e pianificazione/convenzioni con altri enti, ecc...)	€ 7.800,00
85% DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 360.320,43
15% DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 63.585,96
ART.16 C. 4 CCNL 22/02/010 ULTERIORI RISORSE DESTINATE AL SOLO RISULTATO	€ 19.353,51
ART.5 C. 4 CCNL 03/08/2010 ULTERIORI RISORSE DESTINATE AL SOLO RISULTATO	€ 8.787,45
RISORSE DEL FONDO DESTINATE AL RISULTATO	€ 91.726,92



TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI E NORME DI RINVIO

ART. 22 **Comitato dei Garanti**

1. L'amministrazione si impegna a costituire, entro il primo semestre del 2013, il Comitato dei Garanti di cui all'art. 15 del CCNL del 23.12.1999, prevedendo nel suo seno un rappresentante eletto dai dirigenti.

ART. 23 **Tempi e modalità di verifica dell'attuazione del presente CCDI**

1. Periodicamente le delegazioni trattanti, di parte pubblica e sindacale, si riuniscono per la verifica dell'attuazione del presente contratto.

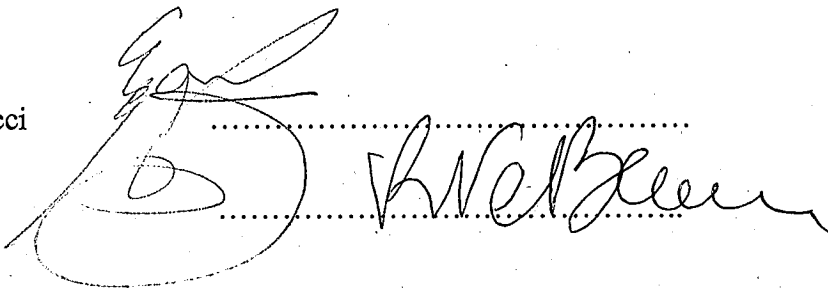
ART. 24 **NORME ABROGATE**

1. Il presente CCDI annulla e sostituisce, dall'entrata in vigore, tutti i contratti decentrati integrativi del personale dirigenziale stipulati nell'ente, fatto salvi quelli che transitoriamente vengono applicati fino al 31.12.2012, in relazione alle discipline espressamente richiamate nel presente contratto.

A) La parte pubblica:

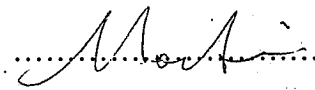
Il Direttore Generale
Dott. Marco Domenicucci

Il Segretario Generale
Avv. Rita Benini

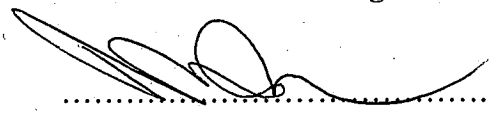


B) La parte sindacale:

a) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.):

- dott.ssa Paci Claudia
- ing. Sandro Sorbini 

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. FP – dott. Rossini Roberto 
- C.I.S.L. FPS – avv. Pedaletti Patrizia 