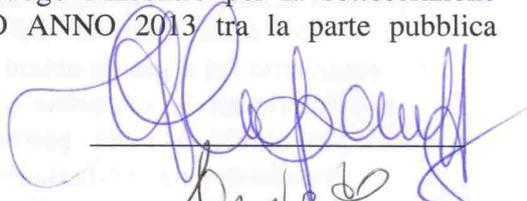


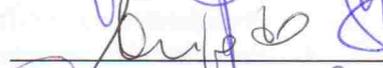
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE  
DELLA PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA  
ACCORDO NORMATIVO ED ECONOMICO ANNO 2013**

Il giorno 17-01-2014, a seguito del parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti espresso nella seduta del 27.12.2013, prot. N. 433/REV e della formale autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI NORMATIVO ED ECONOMICO ANNO 2013 del personale di qualifica dirigenziale della Provincia Regionale di Messina, sottoscritta dalla Delegazione Trattante in data 18.12.2013, deliberata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta con delibera n. 152 del 31.12.2013, ha luogo l'incontro per la sottoscrizione definitiva del CCDI NORMATIVO ED ECONOMICO ANNO 2013 tra la parte pubblica rappresentata da :

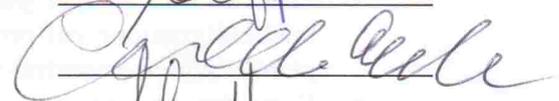
**SEGRETARIO GENERALE**



**VICE SEGRETARIO GENERALE**



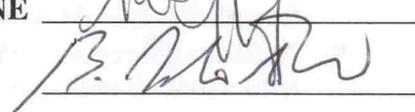
**DIR. U.D. SERVIZI FINANZIARI**



**DIR. U.D. INNOV. E GESTIONE RISORSE UMANE**



**DIR. U.D. VIABILITA' II DISTRETTO**

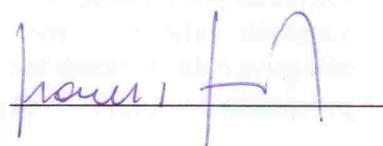


**CAPO DI GABINETTO**



**Organizzazioni Sindacali territoriali:**

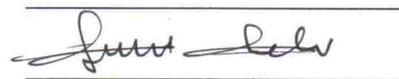
**C.G.I.L.**



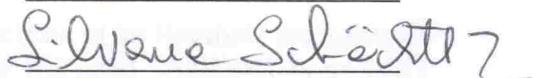
**C.I.S.L.**



**U.I.L.**



**C.S.A.**



**DIREL**



Al termine della riunione le parti hanno definitivamente sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa ed economica anno 2013, del personale di qualifica dirigenziale della Provincia Regionale di Messina.

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATO DELLA DIRIGENZA PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA**

## **Art. 1 Principi Generali**

- il presente CCDI, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica al personale con qualifica dirigenziale della Provincia Regionale di Messina con contratto a tempo indeterminato;
- l'accordo ha validità l'anno 2013 e sarà automaticamente applicato anche per gli anni successivi, fino alla stipula del successivo CCDI, salvo quanto modificato da CCNL o da normativa sopraggiunta;
- il presente accordo è improntato al principio del riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto ed è finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi:
  - Valorizzare le autonome competenze e responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi fissati dal Presidente e dalla Giunta Provinciale;
  - Favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla razionalizzazione dei processi, alla riduzione dei costi e allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo;
  - Garantire un rapporto trasparente tra amministrazione e dirigenza, attraverso la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;
  - Assicurare il regolare rapporto tra dirigenti ed Organi, al fine, in particolare, di favorire la funzione di indirizzo e controllo del Consiglio Provinciale;
  - Promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di riorganizzazione della provincia Regionale
- l'accordo potrà essere soggetto a successive verifiche su richiesta delle parti contraenti e sarà adeguato dalle parti medesime in seguito alle variazioni derivanti dalla contrattazione collettiva e da eventuali innovazioni legislative e normative;
- per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle norme dei CCNL vigenti.

## **Art. 2**

### **Relazioni sindacali**

Le relazioni sindacali tra le parti sono stabilite sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNL, dai DD.Leg.vi 150/2009, 165/2001 e 141/2011. Si terrà, inoltre, in considerazione quanto previsto dall' art.2, comma 19 della L.135/2012 in tema di relazioni sindacali nelle more della stipula dei successivi CCNL.

## **Art. 3**

### **Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

Per la disciplina di cui all'oggetto le parti concordano che sarà reso operativo l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della Area dirigenziale II del 07.05.2002.

In particolare le parti individuano le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigente del Servizio finanziario, 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 Servizio Protezione Civile, con riguardo alle attività della Protezione civile
- Dirigente del Servizio Edilizia scolastica con riguardo alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini.
- Dirigenti dei Settori Viabilità, con riguardo alla custodia e sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero nevi.
- n.1 Dirigente del servizio Ambiente, a garanzia e salvaguardia del territorio soggetto a giurisdizione della Provincia Regionale di Messina.

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 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

#### Formazione ed aggiornamento professionale

- la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti saranno inseriti nell'ambito del piano annuale generale di formazione del personale, destinando alla dirigenza un apposito budget da definirsi all'interno dello stanziamento per tutti i dipendenti; tale budget sarà destinato a iniziative di formazione e di aggiornamento individuale o di gruppo;
- la ripartizione delle risorse da destinare alla formazione sarà stabilita ogni anno dal Segretario Generale o, ove nominato, dal Direttore Generale, a seguito di confronto all'interno della Conferenza dei dirigenti.

#### Art. 5

#### Comitato Unico di Garanzia

La Provincia si impegna a sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Ente si impegna ad indirizzare la propria azione, nei rapporti con la dirigenza, a:

- a. eliminare la disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
- b. evitare, ed in alcuni casi superare, quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- c. promuovere l'inserimento delle donne nell'attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
- d. conciliare le esigenze familiari con quelle di lavoro, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

Le parti danno atto della costituzione del Comitato Unico di Garanzia, che assume, unificandole, tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing, da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione

## **Art. 6**

### **Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dai D.lgs. 81/08 *così come modificato dal D. Lgs. 106/2009* per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso il servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

Il Servizio Prevenzione e Protezione definisce, su base pluriennale, una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'Ente.

## **Art. 7**

### **Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art.26 del CCNL del 23.12.1999, dall'art. 23 del CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005, dagli artt. 16, e 17 del CCNL del CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009.

## **Art. 8**

### **Retribuzione di posizione**

Una quota pari al 70% del fondo come determinato all'articolo precedente è destinata annualmente alla retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali. I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati tenendo conto dei seguenti criteri di valutazione:

Competenze tecniche (preparazione tecnica, competenza manageriale, capacità di relazione);

- Capacità organizzativa (linee di attività; differenziazione organizzativa; procedure; dimensione e complessità Unità operative subordinate);
- Responsabilità organizzativa (grado di rischio; dimensione risorse economiche gestite; Responsabilità per competenze gestionali; Responsabilità gestione risorse umane assegnate.)

L'Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione procederà alla determinazione dei valori economici di ciascun ufficio dirigenziale, tenendo conto dei parametri valutativi predisposti dallo stesso Nucleo di Valutazione sulla scorta dei parametri di cui al comma precedente.

La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 1998/2001, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: tra un minimo di € 23.240,56 e un massimo di € 45.102,87.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

## Art. 9

### Retribuzione di risultato

Una quota pari al 30% del fondo come determinato all'articolo 10 è destinata annualmente alla retribuzione di risultato. Tale quota di fondo, così determinata, è ulteriormente destinata quanto al 90% dello stesso a remunerare la performance individuale e quanto al 10% a remunerare la performance organizzativa.

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996 in coerenza e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

La retribuzione della performance individuale massima attribuibile è pari al 30% della retribuzione di posizione in godimento per ciascun dirigente. Tale retribuzione è ulteriormente incrementata di un ulteriore 10% per le seguenti figure dirigenziali che svolgono attività di particolare complessità strategica:

- Responsabile Servizi Finanziari
- Vicesegretario Generale.

Nel limite massimo del 10% del fondo destinato alla retribuzione di risultato, specifici incarichi di direzione di particolari Unità di Progetto possono essere remunerati con un incremento fino al 10% della indennità individuale di risultato. Tale percentuale di incremento è definita nell'atto del legale rappresentante dell'Ente che dispone l'attribuzione dell'incarico.

Ai Dirigenti cui venga affidata ad interim la direzione di un ufficio dirigenziale oltre quella di cui si è titolari, la stessa sarà remunerata a titolo di indennità di risultato, secondo i principi definiti al comma 2 del presente articolo, parametrandola alla misura del 35% dell'indennità di posizione astrattamente prevista per la Direzione affidata ad interim e comunque entro i limiti del fondo risorse decentrate dirigenza.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi predetti, avverrà a seguito di valutazione annuale da parte del costituito Nucleo Indipendente di Valutazione, secondo il sistema di valutazione predisposto dallo stesso Nucleo e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto semprechè ricorrano le condizioni fissate nell'art. 29 del CCNL del 23.12.1999.

Per il periodo di vigenza del contratto l'indennità di risultato potrà essere corrisposta secondo criteri e valutazioni proposti dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed adottati dalla Provincia con gli atti previsti dal proprio ordinamento, semprechè ricorrano le condizioni fissate nell'art. 29 del CCNL del 23.12.1999.

La valutazione finale della performance di ciascun dirigente sarà effettuata sulla base dei criteri di premialità determinati nel Sistema di valutazione permanente della performance dirigenziale proposti dal Nucleo di Valutazione ed adottati dalla Provincia con gli atti previsti dal proprio ordinamento.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a set of initials 'R/CGR' above 'FI', a signature that appears to be 'Jury S. Leck', and another signature followed by the number '11'.

## **Art. 10**

### **Incentivazioni aggiuntive con le prestazioni correlate a specifiche risorse**

Le risorse relative all'attività svolta dai dirigenti e previste da leggi speciali (per progettazione opere pubbliche, pianificazione urbanistica etc) sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate e si aggiungono alla retribuzione di risultato individuale, salvo diversa previsione.

Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemperamento tra tali incentivi e retribuzione di risultato secondo le seguenti modalità:

applicazione alla retribuzione di risultato di spettanza di una decurtazione progressiva pari alle seguenti percentuali:

- 8% per incentivo fino a 10.000,00 euro
- 10% da 10.000,01 a 25.000,00 euro
- 15% da 25.000,01 a 35.000,00
- 20% oltre 35.000,00.

I superiori importi afferenti agli scaglioni, si riferiscono alle somme effettivamente pagate nel corso dell'anno.

## **Art. 11**

### **Responsabilità dirigenziale**

Ai dirigenti dell'ente si applicano le disposizioni previste nel titolo II Il rapporto di lavoro (sia relativamente al Capo I, la valutazione dei dirigenti, sia al Capo II, norme disciplinari responsabilità dirigenziale) del CCNL del 22.02.2010

## **Art. 12**

### **Comitato dei garanti**

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art.15 del CCNL, dovrà essere nominato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 3 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del pubblico impiego:

- Il primo membro-esperto è designato dalla Provincia Regionale di Messina.
- Il secondo membro-esperto è eletto dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei dirigenti.
- Il terzo membro-Presidente è individuato -di comune accordo- fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione. In caso di mancato accordo tra le parti o tra le Organizzazioni Sindacali per la nomina del loro rappresentante, decorsi infruttuosamente 45 gg, i membri saranno nominati dal Segretario Generale dell'Ente tenendo eventualmente conto della rosa di nomi trasmesse dai soggetti di cui al comma precedente.

I provvedimenti di cui all'art. 21 comma 1 e 1bis, del D. Lgs. 165/2001 sono adottati previo parere conforme del Comitato dei Garanti. Il parere deve essere reso entro 45 giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere

richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate.

**Art.13**  
**(Interpretazione autentica)**

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. A tal fine la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

1. Le parti convengono che ogni incarico conferito alla dirigenza, che comporti un onere finanziario a carico del Fondo Risorse Decentrate – area dirigenza, dovrà essere preventivamente corredato dell'attestazione di copertura finanziaria da parte del Ragioniere Generale dell'Ente e dell'attestazione di compatibilità finanziaria della spesa da sostenersi rispetto alla consistenza del Fondo Risorse decentrate così come costituito per l'anno di riferimento.
  
2. Le parti convengono che in caso di mancata disponibilità del fondo, tale da non poter coprire prioritariamente la quota di risultato per gli incarichi conferiti, non si procederà all'istituzione delle Unità di Progetto di cui all'art. 9.

FP CSIL

Jan

Stöckl



# PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

## III DIREZIONE

“GESTIONE DEL PERSONALE E SERVIZI INFORMATICI”

“UFFICIO STIPENDI E TRATTAMENTO ACCESSORIO”

### AREA DIRIGENZA

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	2013
RISORSE FISSE	IMPORTI
ART.26 c.1 a CCNL. 1998/01- RETRIB. DI POSIZ. ANNO 1998	€ 529.108,90
ART.26 c.1 d CCNL. 1998/01-INCREMENTI CCNL1998-2001	€ 15.563,31
ART.26 c.1 g CCNL. 1998/01-RIA E MAT EC.PERS.CESSATO	€ 17.034,40
ART.26 c.5 CCNL. 1998/01-RIDUZIONE STAB.DIRIG.	€ 72.663,00
ART.23 c.1 CCNL. 2002/05 -520x15 Dirig- INCREM. CCNL	€ 7.800,00
ART.23 c. 3 CCNL. 2002/05 - 1,66 M. S. 2001- INCREM. CCNL	€ 9.945,26
ART.4 c.1 CCNL. 2004/05 (1144x15Dirig) INCREM. CCNL	€ 17.160,00
ART.4 c.4 CCNL. 2004/05 (0,89 M.S, 2003)INCREM. CCNL	€ 11.299,85
ART.16 C.1 CCNL. 2006/09(478,40 x 15 dirig.)	€ 7.176,00
ART.16 C.4 CCNL 2006/09 (1,78% m.s. 2005) (soloR.D.R.)	€ 19.626,44
ART. 5 C. 1 CCNL. 2008/09 (611X15 dirig.)	€ 9.165,00
ART. 5 C. 4 CCNL 2008/09 (0,73 % m.s.2007)(solo R.d.R.)	€ 8.715,02
<b>RISORSE FISSE</b>	<b>€ 725.257,18</b>
Riduzione Art.9) c.2 Bis L.122/10 (su € 725,257,18)	€ 116.041,15
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>€ 609.216,03</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
ART.26 c.1 e CCNL. 1998/01 (Progettazione)	€ 90.000,00
<b>TOTALE FONDO 2013</b>	<b>€ 699.216,03</b>

*ku*

DESTINAZIONE FONDO 2013*	IMPORTO
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 182.764,81
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 426.451,22
<b>FONDO 2013</b>	<b>€ 609.216,03</b>
ART.26 c.1 e CCNL. 1998/01 (Progettazione)	€ 90.000,00
<b>TOTALE FONDO 2013</b>	<b>€ 699.216,03</b>

*A*

*[Handwritten signatures and initials]*