

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

Parte Normativa

1 – Ambito e validità

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 23.12.1999 e succ. modif. – Area della Dirigenza – si applica ai dirigenti della Provincia di Matera, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed ha validità a partire dalla data di sottoscrizione sino alla scadenza del CCNL.

Ferme restando le clausole di verifica, il presente Contratto conserva la sua efficacia sino alla sottoscrizione dei successivi Contratti collettivi decentrati integrativi.

E' fatta salva comunque la preminenza del CCNL su quello locale, con particolare riferimento agli istituti normativi ed economici generali.

Ad avvenuta sottoscrizione, il presente CCDI è inviato per la verifica della compatibilità dei costi complessivi con i vincoli di bilancio, ai Revisori dei Conti. Trascorsi 15 gg. dall'inoltro, in mancanza di rilievi, il presente CCDI è da considerarsi valido ed efficace.

2 – Obiettivi

Il presente contratto è finalizzato a valorizzarla la specificità del ruolo dirigenziale attraverso:

- una maggiore chiarezza del sistema di valutazione, che deve tendere a verifiche oggettive;
- una più compiuta definizione degli spazi di azione e delle specifiche responsabilità con riferimento alle autonome possibilità gestionali;
- lo sviluppo di un sistema retributivo maggiormente collegato ai risultati raggiunti.

Le parti concordano sulla necessità di investire in organizzazione per incrementare la capacità di ottenere risultati, di impiegare efficacemente le risorse, di trasferire gli obiettivi in attività, di modificare i comportamenti al fine di concretizzare ciò che è stato programmato.

3 – Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali tra l'Amministrazione provinciale e le organizzazioni sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali al fine di potenziare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività amministrata.

Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del Decreto legislativo n. 165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, e del vigente CCNL Area della Dirigenza, concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla con la massima trasparenza.

Le relazioni sindacali dell'area della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL 23.12.1999 e successive modificazioni, come di seguito integrati:

- l'Amministrazione informerà le organizzazioni sindacali sugli atti di valenza generale concernenti l'attività e le funzioni dei dirigenti di norma almeno 7 giorni prima della presentazione di tali atti all'organo competente per l'adozione.

In ogni caso, nel rispetto della privacy, l'Amministrazione si impegna a garantire l'accesso ai documenti rientranti nella sfera della contrattazione, concertazione e consultazione.

4 - Informazione

L'Amministrazione provinciale ed i Dirigenti si impegnano ad assumere l'istituto contrattuale dell'informazione quale strumento concreto per improntare le reciproche relazioni ai principi di correttezza, buona fede, trasparenza dei comportamenti, anche al fine di prevenire situazioni di conflittualità.

5 – Sussistenza delle condizioni per l'applicazione degli artt. 26 e 4 del CCNL 23.12.1999

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999, sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali le variazioni della dotazione organica della dirigenza e le variazioni della valutazione del valore delle indennità di posizione dei dirigenti.

Sono oggetto di contrattazione gli incrementi degli stanziamenti previsti per l'indennità di posizione e di risultato.

6 – Pari opportunità

In attuazione dei principi di cui alla Legge 10.4.1999 n. 125, la Provincia garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alla dirigenza, nonché nello sviluppo professionale e nel trattamento della dirigenza.

7 – Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

Al fine di garantire l'applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di cui al Decreto legislativo 9.4.2008, n. 81.

8 – Formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'attività di formazione rivolta ai dirigenti è parte del più generale piano di formazione aziendale, articolato per programmi di intervento annuali.

Il piano comprende programmi di formazione generale e specifica nonché programmi di formazione ed aggiornamento a carattere individuale (alla cui redazione partecipano i singoli dirigenti con proposte individuali), finalizzati al miglioramento delle capacità e dell'attitudine all'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Il piano di formazione, i programmi e la relativa spesa annuale sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa e di accordo specifico da sottoscrivere di norma entro il 30 ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo l'Amministrazione provinciale di Matera potrà realizzare le iniziative formative ritenute più idonee avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici e di società specializzate nel settore.

Le risorse stanziare per la formazione dei dirigenti, nella misura minima dell'1% della complessiva spesa stanziata per il personale dirigente, andranno spese interamente nell'anno di riferimento. Eventuali economie saranno riportate nello stanziamento dell'anno successivo.

Il fondo destinato dall'Amministrazione all'attività di formazione ed aggiornamento dei dirigenti può anche essere usato per finanziare le spese di trasferta dei dirigenti connesse all'attività di formazione.

9 – Ferie non godute nel corso dell'anno

Le ferie del dirigente, preventivamente vistate dal Presidente e/o dal Direttore, devono essere fruito entro il 30 giugno successivo all'anno di riferimento.

In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, le ferie del dirigente dovranno essere fruito entro i 18 mesi successivi alla loro maturazione.

10 - Buono pasto

In applicazione dell'art. 33 del CCNL, ai dirigenti che effettuano rientro pomeridiano è garantito il buono pasto. Il valore del buono pasto è il medesimo riconosciuto agli altri dipendenti della Provincia di Matera.

11 - Telefono cellulare di servizio

L'Amministrazione fornisce al dirigente per esigenze di servizio, un telefono cellulare ed il relativo contratto di utenza. Il Dirigente è pertanto tenuto ad assicurare costante reperibilità.

12 - Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste del CCNL 7.5.2002, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti responsabili dei seguenti settori di attività, limitatamente all'assolvimento delle relative funzioni:

- Protezione Civile
- Ambiente
- Pronto intervento personale tecnico.

I dirigenti dei Servizi pubblici essenziali sopraelencati, in occasione dello sciopero, si impegnano a garantire i servizi individuando tempestivamente il nominativo del personale da esonerare dall'effettuazione dello sciopero.

13 - Criteri per l'affidamento degli incarichi

Il Presidente conferisce gli incarichi dirigenziali in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente, in conformità a quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei Servizi.

Per il conferimento di ciascun incarico si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza.

La durata degli incarichi non potrà comunque eccedere la durata del mandato elettorale del Presidente.

Al termine del mandato elettorale del Presidente gli incarichi dirigenziali si intendono prorogati per la durata massima di 120 giorni.

14 – Mobilità

La mobilità degli incarichi dirigenziali costituisce principio ispiratore della politica gestionale della dirigenza nell'ambito delle esigenze funzionali della Provincia di Matera che possono suggerire di puntare su arricchimenti professionali derivanti da cambi di ruolo.

15 – Eventuale attribuzione di ulteriori incarichi dirigenziali

Le parti concordano che, in caso di attivazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità del dirigente, spetti al dirigente stesso, un incremento della retribuzione di posizione non superiore al 10% della posizione ricoperta e comunque nei limiti complessivi stabiliti dal CCNL.

Nel caso di assegnazione di incarichi ad interim al dirigente compete un incremento dell'indennità di posizione, da concordare tra le parti, non superiore al 10% dell'indennità riconosciuta all'incarico assegnato ad interim e comunque nei limiti complessivi stabiliti dal CCNL.

Alcuna indennità aggiuntiva spetta nell'ipotesi di sostituzione di altro dirigente assente per ferie.

16 - Dirigente-Vice Segretario

Il Vice Segretario Generale, se individuato in maniera permanente dal Presidente tra i dirigenti in servizio, purchè in possesso dei prescritti requisiti, coadiuva il Segretario Generale in tutti gli adempimenti di legge, compresi quelli relativi alla possibilità di rogare atti dell'Amministrazione, e lo sostituisce nei casi di vacanza del posto, assenza o impedimento.

Le parti concordano che al Vice Segretario Generale individuato in maniera permanente spetti un incremento della retribuzione di posizione pari ad E. 3.000,00 annue nette che non comportino comunque il superamento dei limiti complessivi stabiliti dal CCNL.

17 – Dirigente Avvocato

I compensi professionali di cui all'art. 37 del CCNL, sono corrisposti al dirigente Avvocato assegnato al Servizio Legale della Provincia ed iscritto nell'Elenco Speciale dell'Albo degli Avvocati tenuto dal Consiglio dell'Ordine di Matera.

Detti compensi, dovuti in esito a sentenze favorevoli all'Ente, vengono corrisposti all'avvocato regolarmente officiato dell'attività di difesa giudiziale della Provincia:

- a. nel caso di pronuncia favorevole con compensazione delle spese di lite;
- b. nel caso di pronuncia favorevole con condanna della controparte soccombente alla rifusione delle spese lite previa attivazione e conclusione di procedura di recupero delle stesse.

Per l'ulteriore disciplina di dettaglio si fa espresso rinvio al relativo Regolamento provinciale sul funzionamento del Settore Legale.

18 - Struttura retributiva

A. Incrementi tabellari

Lo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, per 13 mensilità, e quello fissato dal CCNL Area della Dirigenza.

Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dai dirigenti in servizio alla data di stipulazione del Contratto.

Valgono inoltre tutte le disposizioni previste dall'art. 25 del CCNL.

B. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dei dirigenti, nelle misure minime e massime fissate dal CCNL, vengono finanziate con le risorse del fondo costituito ai sensi dell'art. 26 del CCNL e rispondono allo specifico scopo di garantire una reale graduazione della retribuzione accessoria dei dirigenti alla luce dell'effettivo potere di autonomia gestionale esercitato e dell'effettiva assunzione del connesso grado di responsabilità, in forza del generale principio dell'equità retributiva, affinché venga pagato di più chi è chiamato a governare gli ambiti organizzativi maggiormente "critici" e chi ha effettivamente conseguito risultati tangibili.

B1. Retribuzione di posizione

In relazione alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne, il Presidente quantifica la posizione dei dirigenti all'atto del conferimento o della redistribuzione dei relativi incarichi, in applicazione dei prescritti parametri appositamente adottati dalla Giunta provinciale.

B2. Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato non è legata alla posizione ma alle prestazioni dei dirigenti.

L'indennità di risultato è quindi un premio per il conseguimento di determinati obiettivi in forza di particolari qualità delle prestazioni dirigenziali.

L'indennità in parola viene erogata dal Presidente alla luce dei risultati della prescritta valutazione delle prestazioni dirigenziali operata dal Nucleo di Valutazione, nella misura massima del 15% della retribuzione di posizione.

19- Omnicomprensività del trattamento economico

Rientrano nel trattamento economico tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'ente, tra cui quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docente per conto dell'ente.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto stabilito dagli artt. 24, comma 3, e 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.

20 – Comitato dei Garanti

Il Comitato dei Garanti svolge compiti consultivi in materia di provvedimenti sanzionatori a carico dei dirigenti indicati all'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 41 del D. Lgs. n. 150/2009, nonché ogni altra funzione prevista dalla legge, dal regolamento, dal CCNL o dalle altre fonti normative vigenti.

Il Comitato dei Garanti ha altresì la funzione di decidere sui ricorsi dei dirigenti avverso le valutazioni dei risultati della propria gestione così come operata dal Nucleo di Valutazione.

Per ciò che concerne la composizione ed i criteri di funzionamento si fa espresso rinvio al vigente Regolamento di disciplina del ruolo e delle funzioni del Comitato dei Garanti.

Art. 21 – Contratti individuali di lavoro

Ai fini della corretta e trasparente gestione dei rapporti dirigenziali sarà stipulato con ciascun dirigente il prescritto contratto individuale di lavoro.

Art. 22 – Norma finale

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente CCDI, si fa pieno e completo rinvio alle norme di legge vigenti in materia.

Parte Economica



SERVIZIO PERSONALE

Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e risultato della Dirigenza	
Anno 2010	
Norme di riferimento	note
art. 26 c. 1 lett. a) importo destinato al tratt. di posiz. Anno 98	141.725,34
art. 26 c. 1 lett. b) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997	-
art. 26 c. 1 lett. c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 29/1993	-
art. 26 c. 1 lett. d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000	3.626,99
art. 26 c. 1 lett. e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della L. 109/94	-
art. 26 c. 1 lett. f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	-
art. 26 c. 1 lett. g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati a far data dal 1.1.1998	2.777,59
art. 26 c. 1 lett. i) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32 Retribuzione di risultato	24.030,40
art. 26 c. 2 dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	3.767,56
Importo fondo CCNL 1999	175.927,88
Integrazione fondo, ai sensi dell'art. 26 c.3 C.C.N.L. 1998/01	71.248,25
Integrazione fondo, ai sensi dell'art. 23 c.3 C.C.N.L.2002/03 1,66% MS 2001	4.078,13
Integrazione fondo, ai sensi dell'art. 23 c.1 C.C.N.L. 2002/03	5.720,00
Integrazione fondo, ai sensi dell'art. 4 c.1 C.C.N.L. 2004/05	12.584,00
Integrazione fondo, ai sensi dell'art. 16 c.1 C.C.N.L. 2006/07	5.262,40
Integrazione fondo, ai sensi dell'art. 16 c. 1 C.C.N.L. 2006/07 (1,78% MS 2005)	* 8.042,10
Fondo rideterminato anno 2010	282.862,76
Risorse destinate alla retribuzione di Posizione	240.433,34
Risorse destinate alla retribuzione di Risultato	42.429,41
Totale fondo 2010	282.862,76
Solo per l'anno 2008	
Fondo rideterminato	282.862,76
Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 17 c.7 C.C.N.L. 2006/07 (1,5% MS 2005) (Una tantum competenza anno 2008 a finanziare la retribuzione di risultato)	** 6.777,05
Totale fondo competenza 2008	289.639,81
Risorse destinate alla retribuzione di Posizione	240.433,34
Risorse destinate alla retribuzione di Risultato	49.206,47
Totale fondo 2008	289.639,81
Importo una tantum relativo all'anno 2007 (art. 16 c.1)	5.262,40
Importo una tantum relativo all'anno 2007 (art. 16 c.1) (1,49% MS 2005 - solo retribuzione di risultato)	6.280,07
Importo una tantum relativo all'anno 2008 (art. 16 c.1)	5.262,40
Importo una tantum relativo all'anno 2008 (1,78% MS 2005 - solo retribuzione di risultato)	8.042,10
Importo una tantum relativo all'anno 2009 (art. 15 c.1)	5.262,40
Importo una tantum relativo all'anno 2009 (1,78% MS 2005 - solo retribuzione di risultato)	8.042,10
Totale importi arretrati	38.161,47
* Il Monte Salari 2005 della Dirigenza è pari ad €. 451.803,52	
** L'ulteriore incremento pari ad €. 6.777,05, di cui all'art. 17 sarà liquidato previa verifica della conformità alle condizioni previste dallo stesso articolo del CCNL oltre previa verifica del rispetto delle condizioni afferenti al Patto di Stabilità, relativo all'anno di effettiva erogazione.	

W. Celesia
A. Ferraro
B. ...
[Signature]
[Signature]