

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA.

PREMESSO che:

- a) in data 9 Luglio 2008 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'area della dirigenza della Provincia;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 5 Agosto 2008 ha certificato la compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6; del D. Lgs 30 Marzo 2001 n. 165 e art. 5 comma 3 del CCNL) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40, comma 3, del D. Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165);
- c) la Giunta Provinciale, con deliberazione n. 110 del 6 Agosto 2008, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

In data 4 Novembre 2008 nella sede della Provincia ha avuto luogo l'incontro tra

- **Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di :

Dott. Giovanni Di Pangrazio – Direttore Generale

Dott.ssa Michela Leacche - Dirigente del Settore Risorse Umane e Servizi Generali

Per la parte sindacale:

Ferdinando Lattanzi – Rappresentante C.G.I.L.

Elvezio Sfarra – Franco Federici - Rappresentanti Sindacali C.I.S.L.

Fabio Frullo – Simone Tempesta - Rappresentanti Sindacali U.I.E.

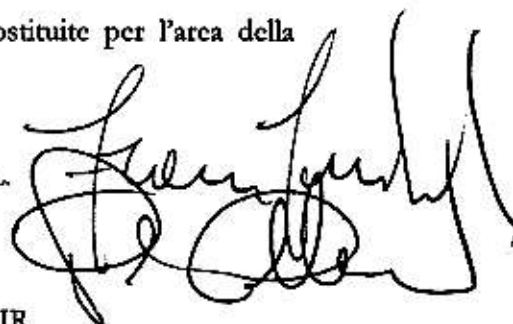
Per le Rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della
dirigenza:

Dott. Francesco Fucetola – Rappresentante Sindacale C.G.I.L.

Dott. Paolo Collacciani – Rappresentante Sindacale U.I.L.

Dott. Pietro Ventrella – Rappresentante Sindacale CONFEDIR

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto
collettivo decentrato integrativo per i dirigenti della Provincia dell'Aquila



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale con qualifica dirigenziale della Provincia dell'Aquila con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo temporale di vigenza del contratto è quadriennale.

Il presente contratto deve intendersi comunque tacitamente prorogato fino alla sottoscrizione del successivo.

La decorrenza dell'efficacia e della applicabilità delle clausole del C.C.D.I., è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali; viene fatto salvo, comunque, il caso in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto e alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

Art. 2

Obiettivi

Gli obiettivi che si vogliono perseguire sono:

- 1) Collegare la valutazione dei dirigenti agli obiettivi dell'Ente;
- 2) Dare maggior peso al risultato rispetto a quello del precedente Contratto Decentrato Integrativo;
- 3) Rendere partecipato il processo di valutazione;

- 4) Ancorare la valutazione ad aspetti comportamentale quali : capacità di promuovere la partecipazione attiva, capacità negoziale, capacità di ascolto e di abbattimento delle conflittualità, capacità organizzativa e di pianificazione, capacità di gestione e sviluppo del personale assegnato, innovazione, sviluppo e trasferimento di conoscenze, promozione del ruolo del servizio pubblico - orientamento all'utenza esterna;
- 5) Rendere ancora più trasparente il rapporto tra Amministrazione e dirigenza, attraverso la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;
- 6) Stimolare lo sviluppo professionale, quale strumento per l'innovazione, investendo in modo significativo nella formazione;
- 7) Impegnare la dirigenza nel processo di riorganizzazione della Provincia nel contesto del decentramento di funzioni dallo Stato e dalla Regione;

Art. 3

Principi

Le materie oggetto di disciplina contrattuale si basano sui seguenti principi:

- a) Corrispondenza tra oggettiva strutturazione e organizzazione dei servizi finalizzata a conseguire evidenti miglioramenti quali quantitativi dell'azione dell'Ente, mediante azioni innovative, efficienti, efficaci ed economiche, e corresponsione delle varie indennità di cui all'art. 27 e 29 del C.C.N.L. 1998-2001;
- b) Separazione tra attività di organi di indirizzo ed attività di organi di gestione;
- c) Articolazione delle funzioni senza vincolare la formazione di schemi organizzativi a modelli imposti.

Art. 4

Formazione e aggiornamento

Sono stabiliti, in sede di contrattazione integrativa, programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento riguardanti materie di interesse operativo coerenti con le scelte programmatiche del P.E.G. nell'ambito dei fondi stanziati in bilancio ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1998-2001. (es. : temi e capacità relativi al controllo di gestione, alle metodologie di valutazione delle attività del personale, alle innovazioni organizzative, alla comunicazione interna, alla valorizzazione delle risorse umane, etc.).

Un corso di aggiornamento annuale, relativo alle tematiche emergenti o innovative che devono essere affrontate o relativo alla conoscenza di Lingua straniera, è proposto da ciascun dirigente al Direttore Generale.

Preso atto della dichiarazione congiunta n. 8 del CCNL del 22.2.2006 le parti, in considerazione dei molteplici fattori di stress connessi al ruolo dirigenziale, concordano di prevedere annualmente, in combinazione con gli interventi di formazione e/o aggiornamento la sottoposizione a check - Up in strutture specialistiche.

Art. 5

Pari opportunità

Le parti concordano che debba essere garantita una effettiva parità di condizioni nei luoghi di lavoro per tutti gli aspetti significativi del rapporto quali l'affidamento degli incarichi, la formazione e l'aggiornamento, lo sviluppo professionale ecc., al fine di implementare l'azione quali-quantitativa dell'Ente, tenendo conto anche della posizione dei dirigenti in seno alla famiglia al fine di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.



Il Comitato Pari Opportunità è individuato in quello nominato dal Consiglio Provinciale.

Art. 6

Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 626/94 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione, predisposto il documento di valutazione dei rischi, coadiuva i Dirigenti nella definizione di piani di intervento in materia di sicurezza proponendo all'Amministrazione una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori.

L'Amministrazione definisce la priorità sulla base delle proposte pervenute, articolando gli interventi in un piano triennale recepito dal bilancio di previsione.

Art. 7

Nuova organizzazione, interim e coordinamenti

Le parti concordano che in caso di attivazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale del Dirigente, spetti al Dirigente, cui verranno assegnate le maggiori incombenze gestionali, un incremento della retribuzione di posizione e di risultato secondo le procedure previste dal CCNL e dagli atti regolamentari dell'Ente.

In caso di conferimento di incarico di direzione *ad interim* di altro Settore al Dirigente compete un compenso, da finanziarsi attraverso le risorse destinate alla

retribuzione di risultato, pari al 30% della indennità di posizione assegnata al Settore per il quale si conferisce *l'interim*. I relativi compensi verranno corrisposti con cadenza trimestrale.

Nei casi di assegnazione di funzioni di coordinamento in aree determinate per condividere le proposte relative ai documenti programmatici ed organizzativi e alle linee di finanziamento, al Dirigente Coordinatore è riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di posizione nella misura di € 4.000,00.

In caso di conferimento di incarichi per progetti specifici, particolari ed a tempo è previsto un compenso, fissato all'atto dell'incarico, da finanziarsi con le risorse destinate alla retribuzione di risultato, specificatamente riservate per progetti specifici. Tale compenso viene corrisposto alla positiva valutazione del raggiungimento dell'obiettivo da parte del Nucleo Interno di Valutazione.

Art. 8

Incarichi aggiuntivi ed incarichi autorizzati

- Incarichi aggiuntivi

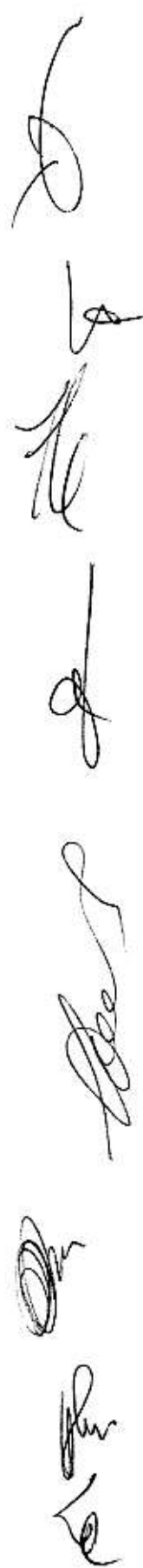
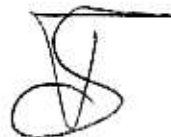
Le parti concordano che gli incarichi aggiuntivi conferiti dall'Amministrazione o su designazione della stessa ai Dirigenti - *intuitu personae e non ratione uffici* - in base ad una valutazione discrezionale in ordine alle qualità professionali possedute dal Dirigente - sono disciplinati come segue:

1. Nell'ipotesi in cui ad un dirigente della Provincia sia conferito da parte dell'Amministrazione o su designazione della stessa un incarico, da svolgersi all'esterno, nell'atto di conferimento si può prevedere che una quota del relativo compenso, da determinare in base all'importo, venga trattenuta



dall'Amministrazione per il conferimento al Fondo di produttività dei Dirigenti, secondo le percentuali progressive per scaglioni di seguito riportate:

- a) per compensi fino a € 10.000,00 annui, lo stesso viene percepito integralmente dal dirigente incaricato, senza alcun conferimento al Fondo di produttività dei dirigenti della Provincia;
 - b) per compensi superiori a € 10.000,00 e fino a € 25.000,00 annui, al citato Fondo di produttività dei dirigenti può essere conferito un importo della misura massima del 10%;
 - c) per compensi superiori a € 25.000,00 e fino a € 50.000,00 annui, al citato Fondo di produttività dei dirigenti può essere conferito un importo della misura massima del 20%;
 - d) per compensi superiori a € 50.000,00 annui, al citato Fondo di produttività dei dirigenti può essere conferito un importo della misura massima del 40%.
2. Onde evitare di incorrere, per effetto dell'applicazione delle presenti disposizioni, in un aumento fittizio del costo del personale dell'Amministrazione Provinciale, l'erogazione del compenso legato agli incarichi di che trattasi da parte di soggetti terzi avviene con le seguenti modalità:
- nel caso in cui non sia previsto alcun conferimento al Fondo di produttività di cui sopra, il compenso viene erogato integralmente e direttamente al dirigente dal soggetto presso cui questi svolge l'incarico, senza alcuna trattenuta da parte della Provincia;
 - nei casi in cui sia prevista una quota di conferimento, il soggetto presso cui si svolge l'incarico provvede a corrispondere direttamente al dirigente incaricato il compenso stabilito, decurtato della percentuale da far confluire nel Fondo di produttività dei dirigenti della Provincia (da determinarsi come sopra), che viene invece versata all'Amministrazione Provinciale;



In ogni caso, l'importo del compenso e, ove previsto, l'ammontare e le modalità di conferimento al Fondo debbono essere regolamentati dall'atto di attribuzione dell'incarico.

3. Nel caso in cui l'incarico si svolga presso la Società in house Euroservizi.Prov.Aq o comunque presso altre similari che dovessero essere costituite dalla Provincia, nessuna quota del compenso viene conferita al Fondo di produttività dei Dirigenti. Il compenso, previsto nell'atto di conferimento, sarà versato dalla Società direttamente al dirigente incaricato.
4. Nel caso in cui nello statuto societario sia prevista la presenza in qualità di Presidente o componente del Collegio dei revisori del Responsabile di Ragioneria o altro funzionario dell'Ente iscritto all'apposito albo, poiché si tratta di attività non rientranti in quelle istituzionali, il compenso previsto deve essere erogato direttamente al dirigente.

- Incarichi autorizzati

Lo svolgimento di incarichi esterni retribuiti, ferma restando la disciplina di incompatibilità sancita dagli artt. 60 , 61 e 62 del D.P.R. n. 3/1957, deve essere previamente autorizzata dall'Amministrazione di appartenenza, ad eccezione di quelli ricompresi nelle fattispecie di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 6 dell'art. 53 del D.Lgs. 165/01.

L'autorizzazione deve essere richiesta all'Amministrazione di appartenenza del Dirigente dai soggetti pubblici o privati che intendono conferire l'incarico ovvero dal Dirigente interessato.

L'Amministrazione deve pronunciarsi entro 30 gg. dalla ricezione della richiesta stessa, decorsi i quali l'autorizzazione si intende accordata.



I relativi compensi sono erogati direttamente al Dirigente cui è stato conferito l'incarico.

Art. 9

Riduzione stabile di posti (comma 5 art. 26)

Le parti concordano di riunirsi entro 30 giorni dal verificarsi della riduzione stabile dei posti in organico della qualifica dirigenziale ai fini della determinazione della quota di integrazione delle risorse di cui al comma 5 dell'art. 26.

Art. 10

Incentivazione di specifiche attività (art. 26 lett.e)

Ai fini dell'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla progettazione ed alla direzione lavori ed al patrocinio legale, previste dall'art. 18 della Legge 109/94 e dall'art. 37 del C.C.N.L., i relativi fondi sono ripartiti, in base all'apporto specifico di ciascun dirigente, incrementando la retribuzione di risultato.

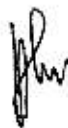
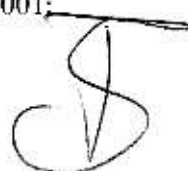
Art. 11

Retribuzione di posizione e di risultato

Le risorse finanziarie necessarie alla costituzione del fondo e destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono riportate analiticamente nel prospetto allegato al presente contratto.

La distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla indennità di risultato è subordinato alle seguenti condizioni:

- Definizione degli obiettivi annuali da parte degli organi di vertice, secondo i principi previsti dall'art. 4, co. 1 del D.Lgs. n. 165/2001;



- Verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati e con quanto previsto nelle schede di valutazione.

Si concorda che, data la struttura e l'articolazione dell'Ente, ad ogni posizione dirigenziale è riconosciuta un'indennità di posizione determinata con provvedimento di Giunta, sentito il Direttore Generale.

La graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della determinazione dell'indennità di posizione tiene conto dei seguenti criteri generali:

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

Collocazione nell'organigramma (punti cumulabili)

Numero dei servizi gestiti

Caratteristiche funzionali della posizione (punti cumulabili)

Grado di strategicità in rapporto agli obiettivi dell'Ente

Rapporti con organi collegiali per attività di supporto o di consulenza

B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Personale assegnato e rapporto con quello teorico previsto

Attività intersettoriali gestite (frequenza relazioni interne)

Ambiente di riferimento

Attività gestionali discrezionali esercitate (non soggette a vincoli normativi)

Strumenti organizzativi necessari

Attività di studio e di ricerca

Tipologia di cognizioni necessarie (punti cumulabili)

Attività pianificatorie necessarie per la gestione

Attività di aggiornamento richiesto

Intensità delle relazioni esterne

C) RESPONSABILITÀ GESTIONALE

Valore complessivo delle retribuzioni gestite

Conseguenze verso il cliente esterno

Conseguenze verso il cliente interno

Le somme complessive necessarie al finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2008 ammontano ad € 569.622,97 di cui:

- per indennità di posizione : € 472.000,00
- per risultato (pari al 17,14% del totale del fondo) : € 97.622,97.

Le parti concordano di prevedere in via progressiva un incremento al 22% delle risorse destinate al risultato rispetto al fondo complessivo, da conseguirsi in base agli incrementi futuri del fondo con eccezione degli incrementi già vincolativamente destinati dai futuri C.C.N.L. alle retribuzioni di posizione.

Le parti concordano di definire il rapporto tra indennità di risultato e compensi derivanti da incarichi autorizzati, esterni all'Ente, attraverso una graduale riduzione percentuale dell'indennità di risultato.

Art. 12

Affidamento e revoca degli incarichi

Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 165/01 Area dirigenza gli incarichi dirigenziali, per garantire efficacia ed adeguatezza nell'azione amministrativa possano essere affidati per periodi non inferiori a 3 anni e non superiori ai 5 anni e possano essere revocati per motivate ragioni organizzative e produttive o in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Qualora, in presenza di processi di riorganizzazione al dirigente sia conferito un nuovo incarico, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, revocate per effetto dell'intervenuta

riorganizzazione, le parti concordano, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 12.02.2002 e dell'art. 17 del CCNL 22.02.2006, che l'allineamento al nuovo importo della retribuzione avvenga alla scadenza naturale del periodo temporale di conferimento dall'incarico dirigenziale antecedente al nuovo.

Le parti concordano che l'affidamento degli incarichi debba avvenire in base ai principi stabiliti dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e che la revoca presuppone l'adozione di un provvedimento fondato sull'accertamento, da parte del comitato dei garanti, di fatti comprovanti una gestione particolarmente negativa.

Sono fatti salvi i passaggi ad incarichi diversi concordati tra le parti.

Art. 13

Comitato dei garanti

Le parti danno atto che con deliberazione n. 267 del 31.12.2002, così come modificata dalla deliberazione n. 146 del 20.10.2005, è stato approvato il Regolamento per l'istituzione del Comitato dei Garanti.

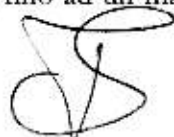
Le parti concordano che il comma 5 dell'art. 7 del vigente Regolamento dei Garanti debba essere integrato ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 22.02.2006.

Art. 14

Risoluzione consensuale

L'Ente ed il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 15 del CCNL 22.02.2006.

In tal caso il Presidente della Provincia, previa delibera di Giunta, ed il dirigente possono concordare di sottoscrivere un contratto per la risoluzione del rapporto di lavoro, prevedendo un'indennità supplementare, fino ad un massimo di 24 mensilità



o di 36 mensilità per l'ipotesi di cui all'art. 23 ter del C.C.N.L. del 10.4.1996, comprensive della quota di retribuzione di posizione in godimento, nell'ambito dell'effettiva capacità di bilancio, con rinuncia da parte del Dirigente interessato ad ogni eventuale ulteriore azione di rivendicazione presente e futura per fatti attinenti al rapporto di lavoro.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può interessare solo i dirigenti che non hanno maturato l'anzianità massima di servizio o l'età massima per il collocamento a riposo.

Il numero delle mensilità da inserire nell'indennità supplementare deve essere quantificato secondo criteri di ragionevolezza in rapporto al numero dei mesi di servizio ancora mancanti per maturare il diritto a pensione.

A tal fine l'amministrazione prevede in bilancio l'allocazione di specifiche risorse da destinare al pagamento delle indennità supplementari.

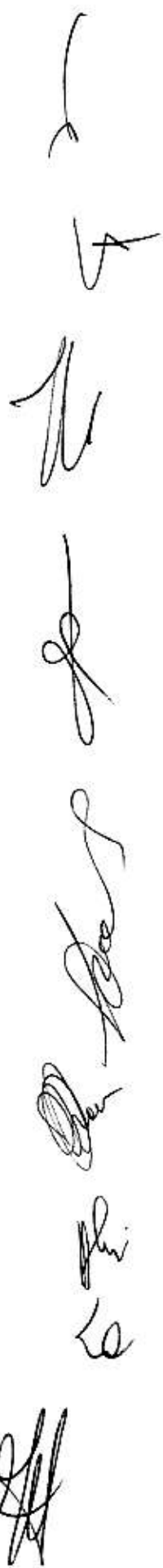
Le opzioni per il recesso sono valutate nei limiti dei fondi disponibili, nell'ambito di un programma annuale e pluriennale strettamente connesso ad un processo di riorganizzazione delle strutture dirigenziali.

Art. 15

Copertura assicurativa

L'attività dei dirigenti è coperta da assicurazione, stipulata in loro favore dall'Amministrazione, in modo da esonerarli dalla responsabilità civile nei confronti di terzi e dalla responsabilità amministrativa nei confronti delle pubbliche Amministrazioni, salvi i casi di condotta dolosa o di fattispecie di colpa grave.

La copertura assicurativa deve comprendere le spese di patrocinio legale anche nei casi di imputazione di attività penalmente rilevanti, salvo il diritto di rivalsa nei casi di condanna per fatti penalmente rilevanti in danno dell'Amministrazione assicurante.



La copertura assicurativa deve essere estesa anche ad eventi connessi all'uso del mezzo automobilistico proprio in attività svolte per l'Amministrazione, limitatamente a circostanze e danni non coperti dalla normale assicurazione obbligatoria del mezzo, ai sensi dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 38 del C.C.N.L.

Art. 16

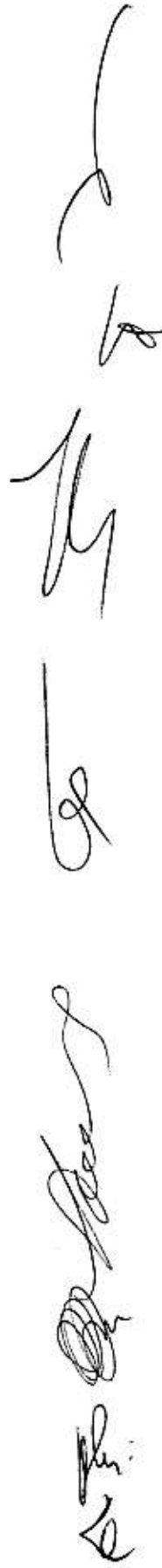
Concertazione

Essa si attiva, tra l'altro, sulle seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) criteri generali relativi al sistema di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento ed ai termini di adempimento.

Il sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative sono comunicati ai Dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

La valutazione circa il management dirigenziale dovrà avvenire attraverso una scala di valori condivisa, la definizione di indicatori di gestione con la previsione anche di: *capacità organizzativa e di pianificazione; capacità di gestione e sviluppo del personale assegnato; innovazione; sviluppo e trasferimento di conoscenze; promozione del ruolo del servizio pubblico – orientamento all'utenza esterna*) nonché rispettare i seguenti principi: pianificazione dei programmi di attività (attività ordinarie/progetti innovativi, speciali e strategici); definizione delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili; piano esecutivo di gestione; frequenza e caratteristiche della verifica con un sistema di reporting che valorizzi la partecipazione continua del Dirigente alla verifica medesima; analisi degli



eventuali scostamenti, con ricerca comune di soluzioni condivise; interlocuzione continua tra Dirigente ed Organo di Valutazione; garanzia del contraddittorio.

Art. 17

Informazione sindacale

L'Ente ha l'obbligo di informare i soggetti sindacali abilitati alla contrattazione decentrata integrativa con periodicità e tempestività; l'obbligo è riferito agli atti di valenza generale, che riguardano il rapporto di lavoro dei Dirigenti ed il modello organizzativo.

L'informazione deve essere preventiva e supportata dalla necessaria documentazione.

Art. 18

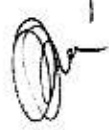

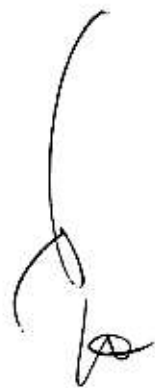
Rinvio

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo si fa riferimento al vigente contratto nazionale di lavoro per la dirigenza.

Art. 19

Norme transitorie e finali

Le parti in considerazione dell'incertezza interpretativa insorta in merito alla disciplina dei compensi per incarichi aggiuntivi, - vale a dire gli incarichi conferiti dall'Amministrazione o su designazione della stessa ai Dirigenti *intuitu personae* e non *ratione officii* - concordano di fare salve le situazioni pregresse attesa l'assenza di qualunque profilo di danno erariale, per l'ipotesi di corresponsione diretta dei compensi suddetti, in quanto le relative somme, seppure per il tramite del fondo,



sono vincolativamente destinate alla retribuzione dei dirigenti non costituendo in alcun modo risorse di bilancio.

Francis Ford
D. Dea
D. Dea
D. Dea
D. Dea
D. Dea
D. Dea
D. Dea
D. Dea
D. Dea