

## ALLEGATO "1"

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO** *AREA DELLA DIRIGENZA*

#### **Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo**

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art.4 del CCNL del 22.2.2006.
2. Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutti i Dirigenti a tempo indeterminato e determinato in dotazione organica allo IACP di Trapani e trovano applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli.
3. Il presente CCDI ha vigenza dal 01.01.2011 al 31.12.2014, fatta salva l'applicazione della parte economica dei contratti nazionali non ancora stipulati alla data del presente accordo e l'adeguamento obbligatorio a disposizioni di legge, con particolare riferimento al D.Lgs. 150/2009, di contratto.
4. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

#### **Art. 2 - Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero.**

1. In riferimento al servizio di reperibilità, il dirigente reperibile è esonerato dalla effettuazione dello sciopero ai sensi della Legge 146/1990.

#### **Art. 3 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi alla attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti**

1. L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'IACP ed è oggetto di verifica annuale dei criteri di elaborazione del programma.
2. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operative a normative, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza.
3. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

#### **Art. 4 - Risoluzione consensuale**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art.17 del CCNL 23/12/99 così come modificato dall'art.15 del CCNL 22.02.06 possono accedere all'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i dirigenti dell'IACP con almeno due anni di servizio presso la stessa. La procedura può essere attivata sia dall'Amministrazione sia dal dirigente interessato e si conclude esclusivamente con l'accordo delle parti che concordano una indennità supplementare pari a 24 mensilità composte da: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, salario di anzianità. Per i dirigenti che abbiano maturato il diritto al trattamento di quiescenza il limite massimo di cui sopra è definito fino a 12 mensilità. Detti limiti sono elevati rispettivamente a 36 mensilità nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui al comma 4 dell'art.23ter introdotto nel corpo del CCNL del 10.04.1996 dall' art.13 del CCNL 22.02.06 .
2. Sulla richiesta di risoluzione l'altra parte si pronuncia per iscritto entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della stessa; decorso inutilmente tale termine la richiesta si

intende rigettata. La revoca della richiesta di risoluzione da parte del dirigente è ammessa fino al momento dell'accoglimento della stessa da parte dell'Amministrazione. L'accordo raggiunto in merito alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro deve essere formalizzato con la sottoscrizione di apposito disciplinare.

3. Per i dirigenti che usufruiscono della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro l'Amministrazione può valutare la riassunzione in servizio previa restituzione dell'indennità di cui al comma 1, debitamente rivalutata. Con gli stessi dirigenti non possono essere stipulati contratti di lavoro a termine, non possono essere richieste loro prestazioni di tipo professionale.

#### **Art. 5 - Criteri generali di distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione**

1. Le funzioni dirigenziali sono graduate sulla base di elementi comuni a ciascuna di esse in relazione alla evidenza della particolare rilevanza assunta all'interno dell'organizzazione in base alla combinazione dei seguenti fattori da graduare sulla base dei parametri a fianco di ciascuno indicati, definiti su almeno 3 pesi:
  - a. responsabilità economiche e/o decisioni che coinvolgono la struttura e l'organizzazione dell'Ente;
  - b. relazioni interne e/o esterne, con soggetti istituzionali e non, frequenza delle relazioni;
  - c. risorse umane e competenze, numero e livello di collaboratori;
  - d. strategicità con riferimento agli obiettivi strategici secondo le priorità definite dall'Ente;
  - e. coordinamento stabile di una pluralità di strutture e/o società attraverso specifici incontri, finalizzato al raggiungimento di un risultato comune;
  - f. apporto di consulenza e di espressione di pareri fornito a soggetti esterni al settore su materie specifiche.
2. La retribuzione di posizione riconosciuta al dirigente è quella prevista dalle fasce commisurata al livello di responsabilità di Direzione e Settore.
3. L'Amministrazione garantisce, a parità di professionalità e responsabilità, la stessa retribuzione.

#### **Art. 6 - Retribuzione di posizione**

1. In via preventiva per l'anno 2011 le Parti stabiliscono di destinare al finanziamento della retribuzione di posizione risorse in ragione del 70% delle risorse disponibili.
2. Le strutture di massima dimensione (settori) finanziate sono in totale tre.
3. Le Parti danno atto che alla rilevazione delle economie di cui all'art.71 del citato decreto legge 112/08 si procederà a consuntivo, rendendo tali somme indisponibili alla contrattazione.
4. È fatta salva l'applicazione dell'art.27 comma 9 del CCNL 23.12.1999.

#### **Art. 7 - Retribuzione di risultato**

1. Per l'anno 2011, le Parti stabiliscono di destinare alla retribuzione di risultato risorse pari al 30% delle risorse complessive così come stabilito dall'art.45 del D.Lgs.vo. 150/09;  
Il fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti è quantificato in via preventiva in €. 168.948,26;
2. Le Parti danno atto che le modalità di riparto delle risorse per la retribuzione di risultato terranno conto della normativa di cui all'art. 71 del decreto legislativo 112/2008 convertito con modificazioni dalla legge 133/2008.

#### **Art. 8 - Criteri**

1. Per la individuazione della pesatura dei singoli settori ai fini della retribuzione di risultato relativa agli anni dal 2011 al 2014 i criteri ed i valori rimangono quelli fissati con D.C. 324/2001 e della successiva D.C. 405/2002 riguardante il Manuale operativo

delle metodologie per la valutazione della dirigenza ai fini della attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

#### **Art. 9 – Quantificazione delle risorse**

Il fondo per il personale dirigente risulta stabilizzato nei valori degli anni precedenti in quanto non soggetto a modifiche od incrementi.

#### **Art. 10 – Ferie e festività**

- Il Dirigente ha diritto in ogni anno di servizio ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, oltre quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 937/77.
- Al Dirigente che usufruisce del congedo ordinario limitatamente ad un massimo di tre giorni, è sufficiente la comunicazione tempestiva all'Ufficio Personale.
- Per i periodi superiori sarà necessario concordare il congedo con gli altri Dirigenti e darne comunicazione all'Organo Politico, assicurando comunque la sostituzione.
- Per quanto non espressamente scritto si richiamano integralmente le disposizioni dell'art. 18 del C.C.N.L. 1994/97 del personale con qualifica dirigenziale.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

1. Le parti prendono atto del CODICE DISCIPLINARE DEI DIRIGENTI, che risulta inserito al capo IV del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, già approvato dalla D.C. 1/2011.
2. Si da atto che il Dirigente cui viene affidato un incarico dirigenziale a scavalco, di durata superiore ad un mese, ha diritto, per il periodo assunto, ad una remunerazione pari alla retribuzione di risultato spettante al Settore per cui è stato conferito l'incarico.
3. La retribuzione di risultato tiene conto, ai fini della correlazione, oltre al raggiungimento degli obiettivi, anche dei compensi incentivanti provenienti da specifiche destinazioni di legge, come ad esempio quelle per l'incentivazione della progettazione e realizzazione di opere pubbliche, e quelle derivanti dai Diritti di Segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, co. 4, della L. 449/97, come modificato dall'art. 45, comma 12, L. 23 dicembre 1998, n. 448. Si è in presenza di risorse che provengono da privati e che, per le sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti, non possono essere considerate spese per il personale. Peraltro, il loro volume complessivo non dipende da scelte effettuate direttamente dall'Ente.

