

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
AREA DELLA DIRIGENZA 2017/2019**

**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 01/01/2017 al 31/12/2019, fatta salva l'applicazione della parte economica dei contratti nazionali non ancora stipulati alla data del presente accordo e l'adeguamento obbligatorio alle disposizioni di legge, con particolare riferimento al D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., e di contratto.
4. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

**Art. 2**

**Relazioni sindacali**

1. Per le materie oggetto di concertazione, l'Amministrazione si impegna a fornirne, preventivamente, le informazioni e la documentazione necessaria.
2. Gli incontri di informazione avverranno, su richiesta, con cadenza semestrale per un esame a consuntivo delle materie di informazione stessa.

**Art. 2**

**Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero.**

1. In riferimento all'eventuale servizio di reperibilità, il dirigente reperibile è esonerato dalla effettuazione dello sciopero ai sensi della Legge 146/1990 e ss.mm.ii..

**Art. 3**

**Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'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.23 ter 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 della 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 commisurate 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 gli anni 2017/19 le parti stabiliscono, come già convenuto nel precedente CCDI, di confermare al finanziamento della retribuzione di posizione gli importi in ragione del 70% delle risorse disponibili.
2. Le strutture di massima dimensione (Aree) finanziate, per come individuate dalla DC 108/2015 che ha proceduto alla "RIDETERMINAZIONE DELL'ASSETTO STRUTTURALE DELL' ENTE" sono in totale tre.
3. È fatta salva l'applicazione dell'art. 27 comma 9 del CCNL 23.12.1999;
4. L'incarico ad interim conferito al dirigente non può comportare alcun incremento della retribuzione di posizione.

#### **Art. 7**

##### **Retribuzione di risultato**

1. Per l'anno 2017, e per il periodo di durata del presente CCDI, le Parti stabiliscono di destinare alla retribuzione di risultato un importo non inferiore al 30% delle risorse complessive del fondo destinate alla retribuzione di risultato così come stabilito dall'art. 45 del D.Lgs.vo. 150/09, tenuto conto della capienza del fondo;  
Il fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti è quantificato annualmente attraverso apposito provvedimento dell'Ente nel rispetto della normativa nazionale e regionale;
2. Le Parti danno atto che le modalità di riparto delle risorse per la retribuzione di risultato terranno conto della normativa di cui al D.lgs. 165/01 e ss.mm.ii.
3. Al dirigente a cui viene affidato un incarico ad interim, di durata superiore ad un mese, ha diritto, per il periodo assunto, ad una remunerazione pari alla retribuzione di risultato spettante all'Area per cui è stato conferito l'incarico previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV.
4. Il pagamento della retribuzione di risultato potrà avvenire solamente dopo la valutazione dell'OIV con riguardo alla performance di Area e/o generale in base alla valutazione della quale lo stesso Organismo stabilirà la quota da applicare nell'ambito delle risorse disponibili.


#### **Art. 8**

##### **Criteri**

1. Per la individuazione della pesatura dei singoli settori ai fini della retribuzione di risultato relativa agli anni dal 2017 al 2019 i criteri ed i valori rimangono quelli fissati dalla 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.
2. Si da atto che con la richiamata DC n. 108/2015 di riorganizzazione, è stata ripristinata la figura di Direttore Generale dell'Istituto a seguito della quale è stato conferito l'incarico con apposito provvedimento Commissariale n. 21/2016 e per la pesatura del quale, a far data dalla applicazione del presente contratto, vengono confermate le disposizioni di cui alla richiamata 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**

1. 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**

1. 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,
2. Al Dirigente che usufruisce del congedo ordinario limitatamente ad un massimo di tre giorni, è sufficiente la comunicazione tempestiva all'Ufficio Personale.
3. Per i periodi superiori sarà necessario concordare il congedo con gli altri Dirigenti e darne comunicazione all'Organo Politico, assicurando comunque la sostituzione.
4. 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.

**Art. 11**  
**Onnicomprensività del trattamento economico**

1. In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti.
2. Eventuali trattamenti economici aggiuntivi dovranno essere specificatamente prevista dalla legge e/o dai contratti collettivi.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

1. Il personale dirigente dell'Ente ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nella stessa misura e con gli stessi criteri stabiliti nel CCDI dei dipendenti.
2. Nelle more della definizione della vicenda dell'applicazione dell'Art. 14 della L.R. 8/16 agli Istituti, si ritiene opportuno, anche per l'anno 2017, applicare il vincolo del tetto massimo complessivo fiscale di €. 100.000,00 per come disposto dal co. 3 della legge tenuto conto che esula da tale limite l'indennità per l'interim in quanto rientrante tra le previsioni di cui al co. 5 atteso che trattasi di indennità che non gravano sul bilancio regionale.
3. 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 e ss.mm..
4. 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. 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.

