

# **PROVINCIA DI FROSINONE**

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

Quadriennio normativo 2002 /2005  
Bienni economici 2002/2003 e 2004/2005

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

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione e decorrenza del contratto**

1. Il presente contratto integrativo decentrato, formulato ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22.02.06 dell'area della dirigenza del comparto "Regioni e Autonomie Locali", per il quadriennio normativo 2002/2005 e il biennio economico 2002/2003, e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza per il biennio economico 2004-2005, del 14.05.2007, per i dirigenti assunti a tempo indeterminato dalla Provincia di Frosinone è finalizzato al riconoscimento della centralità e particolare rilevanza del ruolo affidato ai dirigenti, indispensabile per la attuazione del percorso di rinnovamento dell'Ente.
2. A tale scopo occorre ribadire che il compito di elaborare le proposte e le concrete azioni di riorganizzazione degli enti è specifico delle direzioni generali in stretta collaborazione con i dirigenti presenti negli enti.
3. Tale azione è diversa e risponde a diversi obiettivi rispetto alla dovuta informazione su atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti e il proprio modello organizzativo (rif. CCNL area dirigenza) e alla dovuta informazione sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane (rif. CCNL area dipendenti).
4. In tale ottica, qualora l'amministrazione provinciale intenda avviare un processo di riorganizzazione dell'attuale struttura, le parti, nel determinare i contenuti del presente contratto integrativo aziendale, sottolineano la necessità di una verifica degli stessi dopo la definizione del quadro organizzativo che sarà oggetto di concertazione tra le parti in osservanza alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, verifica che dovrà vertere soprattutto su quelle materie che hanno incidenza sulla costituzione dei fondi retributivi e sull'individuazione di responsabilità e competenze.
5. Il presente CCDI formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22.02.06 dell'Area della Dirigenza si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dalla Provincia di Frosinone.
6. Il presente contratto integrativo decentrato si applica anche ai dirigenti con contratto a tempo determinato nelle parti espressamente richiamate dal contratto individuale di lavoro.
7. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
8. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

### **Art. 2**

#### **Servizi pubblici essenziali**

##### **Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, nonché dell'art. 1 del CCNL del 10.04.96 (Servizi Pubblici Essenziali Area Dirigenza) sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei Servizi Essenziali previsti per l'area della

Dirigenza dal citato CCNL, i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

- N. 1 Dirigente - Comandante del Corpo della Polizia Provinciale;
- N. 1 Dirigente del Settore "Risorse Umane";
- N. 1 Dirigente del Settore "Lavori pubblici e Viabilità";
- N. 1 Dirigente del Settore "Agricoltura, caccia e pesca e protezione civile".

### **Art. 3**

#### **Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola nei seguenti istituti:
  - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
  - b) informazione;
  - c) concertazione;
  - d) consultazione;
  - e) interpretazione autentica del CCDI;
  - f) forme di partecipazione.

### **Art. 4**

#### **Soggetti, tempi e procedure**

1. L'Ente fornisce in forma scritta informazioni alla delegazione sindacale costituita così come previsto nel presente contratto e alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali e del presente CCDI.

### **Art. 5**

#### **Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa**

1. La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23.12.1999.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie che per scelta delle parti o per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o a verifiche periodiche legate a fattori contingenti.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

### **Art. 6**

#### **Informazione preventiva**

1. L'Ente informa in via preventiva ed in tempo utile – comunque almeno cinque giorni lavorativi prima della presentazione dell'atto all'organo competente – le rappresentanze sindacali sui criteri generali relativi a tutti gli atti, anche di valenza generale, concernenti l'attività e le funzioni dei Dirigenti, con particolare riferimento:
  - Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
  - sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti ed effetti degli accertamenti negativi;
  - criteri di identificazione degli obiettivi particolarmente rilevanti e delle direttive generali di cui all'art. 11 CCNL 22.2.2006;

- modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- programmi di formazione e di aggiornamento dei Dirigenti;
- misure di riorganizzazione degli uffici e servizi;
- processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o attività;
- misure di pari opportunità;
- implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti;
- tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. Tra gli atti di valenza generale rientrano:

- lo statuto e i regolamenti dell'Ente che incidono direttamente sulle funzioni dirigenziali;
- I bilanci di previsione;
- la programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di risorse umane;
- gli atti di organizzazione della Struttura dell'Ente;
- gli atti in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro;
- gli atti relativi alla stipula di contratti a tempo determinato per l'area dirigenziale.

3. Le parti concordano di attivare una più articolata informazione anche mediante la calendarizzazione degli incontri per le materie che sono oggetto di concertazione.

4. Possono essere individuate modalità di informazione preventiva più articolate, su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

5. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività.

6. L'Amministrazione, in caso di motivata urgenza, in deroga a quanto fissato al comma 1 del presente articolo, informa le OO.SS. convocando contestualmente un incontro di concertazione.

#### **Art. 7**

##### **Informazione successiva**

1. L'Ente fornisce in tempi congrui e nelle forme opportune un'informazione successiva sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza con particolare riferimento al conferimento di qualsiasi incarico a dirigenti.

#### **Art. 8**

##### **Concertazione**

1. Ciascuno dei soggetti di cui al successivo art. 12 può attivare – mediante richiesta scritta – la concertazione per le seguenti materie, già indicate all'art. 4 C.C.N.L. 1998-2001:

- attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione che comportino un incremento delle dotazioni organiche dirigenziali;
- sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti;
- articolazione delle unità organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per l'applicazione dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. E' inoltre oggetto di concertazione con la delegazione sindacale dei Dirigenti:
    - piano assunzionale dei Dirigenti;
    - programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei Dirigenti;
    - implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro;
  3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.
  4. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli relazionali.
  5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
  6. Decorso il termine sopra stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
  7. La Provincia di Frosinone e le OO.SS. non assumono iniziative unilaterali durante le fasi di concertazione sulle materie oggetto della stessa.
  8. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo dell'ente.

#### **Art. 9**

##### **Interpretazione autentica del CCDI**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
3. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

#### **Art. 10**

##### **Comitato dei garanti**

1. Il Comitato dei Garanti (art. 22 D.Lgs. 165/2001), è disciplinato secondo i seguenti criteri generali:
  - Il Comitato ha durata triennale ed è composto di tre membri così individuati: un componente individuato dall'Amministrazione provinciale, un componente eletto dai Dirigenti, un

componente con funzione di Presidente designato di comune accordo dagli altri due membri, entro 15 giorni dalla loro nomina e scelto tra magistrati, docenti universitari, avvocati e Dirigenti della pubblica amministrazione anche in quiescenza con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro.

- Il Comitato dei Garanti esprime, entro trenta giorni dalla richiesta, da parte dell'Ente, corredata di adeguati elementi istruttori, parere motivato e vincolante per l'Amministrazione, sui provvedimenti di contestazione ai Dirigenti, di risultati negativi dell'attività amministrativa, della gestione o del mancato conseguimento degli obiettivi. Il Comitato dei Garanti, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il Dirigente anche assistito da persona di fiducia. Tali provvedimenti costituiscono la conclusione di procedure di contestazione avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce.
- La richiesta all'Ente di ulteriori elementi istruttori da parte del Comitato dei Garanti, da effettuarsi non più di una volta, costituisce interruzione del termine di trenta giorni che riprende a decorrere dalla ricezione da parte del Comitato di tutti gli elementi richiesti.
- Il Comitato può effettuare autonomamente accertamenti o audizioni.
- La Provincia provvede agli oneri necessari al funzionamento del Comitato, compresa la corresponsione dei compensi ai componenti.
- L'Amministrazione provvede con apposito regolamento a disciplinare nel maggior dettaglio il funzionamento del Comitato dei Garanti.

#### **Art. 11**

##### **Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. Le parti costituiscono entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing disciplinandone composizione e funzionamento secondo i criteri generali fissati nell'art. 8 del C.C.N.L. del 22.2.2006.

#### **Art. 12**

##### **Composizione delle delegazioni**

1. La composizione delle delegazioni trattanti viene comunicata alle parti per iscritto.
2. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa l'Amministrazione individua i Dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
3. Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione delle R.S.U. dell'Area della Dirigenza, la delegazione di parte sindacale è composta:
  - dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della Dirigenza dalle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
  - dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali

#### **Art. 13**

##### **Prerogative e agibilità sindacali**

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalla L. 300/70, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro

del 7.08.98, del CCNQ del 25.11.98, del CCNQ del 3.10.05 e successive disposizioni legislative o contrattuali.

2. I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti sono concessi nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

3. Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere previamente accreditati presso il Settore Risorse Umane con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

4. Le revoche degli accreditamenti dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al comma precedente.

5. Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative nell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

6. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinati e concessi secondo le modalità previste dal CCNQ del 7.08.98 e successive modificazioni ed integrazioni nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

7. Gli accordi precedenti all'entrata in vigore del CCNL 1994-97 in materia di bacheche, sedi, referendum etc. rimangono in vigore per quanto compatibili con le norme introdotte dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

#### **Art. 14**

##### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi, dalle somme di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g) e i) del comma 1 e dalle somme di cui al comma 2 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001 del 23.12.1999.

2. L'Amministrazione, a decorrere dal 2002, ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

3. Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001.

4. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza - di cui agli artt. 26, 27, 28 del CCNL della dirigenza del comparto regioni - enti locali del 23.12.1999 - viene definito annualmente.

5. Tale importo è conseguente alla valutazione delle diverse componenti del fondo medesimo ed in particolare all'individuazione di risorse aggiuntive correlate all'attivazione di nuovi servizi e al compimento di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti.

6. Il fondo così costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato fino al massimo contrattualmente definito per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nella macrostruttura della Provincia di Frosinone, ad eccezione delle posizioni dirigenziali affidate a dirigenti assunti con contratto a tempo determinato, per cui vale la previsione dell' art. 31, comma 2, del presente CCDI.

7. La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, in particolare circa la corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate nell'esercizio in corso.

8. Entro il 30 novembre di ciascun anno, si provvederà alla determinazione del fondo per l'anno successivo.

#### **Art. 15**

##### **Retribuzione di posizione**

1. I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- Competenza (preparazione tecnica, competenza manageriale, capacità nelle relazioni umane);
- Complessità del processo decisionale (grado di complessità dei problemi affrontati; difficoltà del processo di analisi);
- Responsabilità organizzativa (responsabilità interna ed esterna; articolazione e complessità dei prodotti, dei servizi e dei procedimenti resi nonché delle famiglie professionali e delle dimensioni economiche gestite).

2. La retribuzione di posizione, in relazione a quanto previsto dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza del comparto "Regioni e Autonomie Locali" per il biennio economico 2004-2005, del 14.05.2007, è stata individuata dall'Amministrazione, così come di seguito:

a) In Provincia di Frosinone vengono definite tre fasce della retribuzione di posizione denominate come prima, seconda e terza fascia in sostituzione delle classi previste nel verbale di accordo sottoscritto dalle parti in data 27.02.2002;

b) I valori economici delle nuove fasce retributive, comprensive degli incrementi stabiliti dal richiamato CCNL 2002/2005 del 14.05.2007, sono fissati come segue:

I FASCIA	€. 42.900,00
II FASCIA	€. 37.000,00
III FASCIA	€. 32.000,00

c) La decorrenza dei nuovi valori economici della retribuzione di posizione e di risultato è fissata al 1.01.2005;

3. In relazione agli anni 2002, 2003, 2004, per il calcolo degli arretrati si applicherà in maniera forfettaria la percentuale del 5% annuo sulla retribuzione di posizione all'epoca in godimento. Nelle operazioni di calcolo del presente comma le frazioni di anno verranno arrotondate all'unità superiore.

#### **Art. 16**

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



1. La retribuzione di risultato annua è stabilita, a regime, nell'ambito delle risorse a disposizione e comunque in una misura non superiore al 25% della retribuzione di posizione annua.

2. La Giunta Provinciale può assegnare un ulteriore specifico obiettivo per il quale può essere riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato, di cui al comma 1, pari al 5% della retribuzione di posizione annua. La decorrenza dell'applicazione del presente comma è fissata al 01.01.2007;

3. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi predetti, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto;

4. Il fondo destinato alla retribuzione di risultato è incrementato delle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della legge n. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs. 12.04.2006, n. 163) nonché dalle risorse di cui all'art. 37 dell'Area della Dirigenza del 23.12.1999. Le stesse, nella misura dell'85%, sono specificatamente destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate (cfr. art. 26 comma 1 lettera e del CCNL 1998-2001 del 23.12.1999). Il rimanente 15% delle risorse di cui al presente comma integra le risorse del fondo per tutti i dirigenti. La decorrenza dell'applicazione del presente comma è fissata al 1.01.2007.

5. Per gli incarichi ricoperti *ad interim* spetta una maggiorazione percentuale sulla retribuzione di risultato (per ogni incarico e per un massimo di 4 incarichi interinali) calcolata sulla retribuzione di risultato assegnata ai sensi del comma 1 del presente, pari a:

max 25% per posizioni dirigenziali rientranti nella I fascia di cui al comma 2 dell'art. 15;  
max 20% per posizioni dirigenziali rientranti nella II fascia di cui al comma 2 dell'art. 15;  
max 15% per posizioni dirigenziali rientranti nella III fascia di cui al comma 2 dell'art. 15;

6. Ai Dirigenti titolari di posizioni *ad interim* sarà corrisposta la retribuzione di risultato laddove tale posizione sia ricoperta per un periodo superiore ai cinque mesi. Tale corresponsione è comunque limitata a non più di quattro incarichi interinali. La retribuzione di risultato, che compete parimenti solo nel caso in cui l'incarico sia stato espletato per almeno cinque mesi nell'anno solare, verrà corrisposta per l'intero ammontare. Non spetta alcun compenso aggiuntivo per gli incarichi ricoperti *ad interim* dai Dirigenti per periodi inferiori ai cinque mesi e per gli incarichi superiori al quarto.

#### **Art. 17**

##### **Onnicomprensività del trattamento economico**

1. I compensi eventualmente spettanti ai Dirigenti per lo svolgimento di incarichi conferiti dall'Amministrazione o conferiti da terzi, su designazione dell'Amministrazione, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione ovvero di risultato.

#### **Art. 18**

##### **Copertura Assicurativa**

1. L'Amministrazione provvede a stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento dell'attività dirigenziale e professionale, ivi comprese le somme dovute a titolo di oblazione e sanzione pecuniaria amministrativa, per contravvenzioni elevate in occasione ed a causa delle funzioni svolte.

2. La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del Dirigente, posto che dovrà essere concordato previamente l'avvocato difensore.

3. Nelle more di tempo necessarie per la stipula della polizza assicurativa, o nel caso in cui la polizza assicurativa non trovi adeguata copertura, le spese derivanti dall'assistenza legale ai Dirigenti si intendono a carico dell'Amministrazione e - nel caso di sentenza passata in giudicato che accerti la personale ed esclusiva responsabilità del dirigente - saranno da questi rimborsate all'Ente, rateizzando la somma, comunque in misura non superiore al quinto dello stipendio o della pensione. La delegazione trattante di parte sindacale sarà opportunamente informata circa le condizioni della polizza assicurativa attivata.

4. Resta confermato quanto previsto all'art. 38 del CCNL – Area della Dirigenza del 23.12.1999, laddove, ai commi 2 e 3 prevede che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

#### **Art. 19**

##### **Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

1. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL – Area della Dirigenza del 23.12.1999, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL – Dirigenti.

2. Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o da un proprio rappresentante di fiducia. In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL 1998-2001.

#### **Art. 20**

##### **Formazione**

1. L'Amministrazione assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti da realizzarsi preferibilmente con accordi e/o convenzioni con Istituti Universitari o Scuole di Formazione per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.

2. L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte essenziale del piano generale di formazione dell'Ente e deve consentire:

- un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo, con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

3. Il piano di formazione della dirigenza è oggetto di contrattazione decentrata integrativa aziendale, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente all'inizio di ciascun anno solare, e deve consentire la formazione di piani individuali che garantiscano:

- interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente;
- interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del Dirigente;
- interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

4. L'incidenza dei processi formativi nelle procedure di valutazione è oggetto di concertazione.

5. A tal fine è destinata annualmente una quota non inferiore all'1,5% della spesa complessiva del personale dirigenziale come previsto dall'art. 23 del CCNL 1998-2001. Nell'ambito del piano formativo è previsto un budget per l'autoformazione dei Dirigenti.

6. L'Ente, con cadenza semestrale, fornisce ai soggetti di cui all'art. 12, informativa sullo stato di effettiva attuazione del piano, motivandone ogni eventuale scostamento.

7. Le parti entro il 31.12.2007 costituiscono una Commissione Mista Paritetica per il monitoraggio permanente delle attività di formazione.

#### **Art. 21**

##### **Conferimento degli incarichi dirigenziali**

1. Nel conferimento degli incarichi, debbono essere valutati gli elementi riferibili alle competenze, complessità decisionale e finalità, in ordine alle specifiche caratteristiche da ricoprire, e in particolare:

- a) provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie e professionali assegnate;
- b) risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali o nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico dell'Amministrazione provinciale o di altre pubbliche amministrazioni;
- c) precedenti esperienze professionali che evidenzino la concreta idoneità ad esercitare le funzioni connesse all'incarico da ricoprire;
- d) studi compiuti e qualificazione culturale.

2. Gli incarichi sono conferiti di norma per un biennio e comunque per un periodo non superiore al mandato amministrativo del Presidente.

#### **Art. 22**

##### **Revoca, sospensione e risoluzione degli incarichi dirigenziali**

1. Gli incarichi dirigenziali sono revocabili prima del termine con le modalità e le procedure indicate nel vigente CCNL.

2. Le parti si impegnano a integrare entro il 1 dicembre 2007 la disciplina della revoca in apposito successivo accordo.

3. L'Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

4. Ai fini di cui al comma 3, l'Ente, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

5. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

6. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL Regioni ed autonomie locali - Area dirigenza, del 23.12.1999.

#### **Art. 23**

##### **Buono pasto e Part-time**

1. Il Dirigente ha diritto alla corresponsione del buono pasto con le stesse modalità e valori applicati per il personale del comparto nell'ambito della Provincia di Frosinone.

2. Le parti concordano di rinviare ad un successivo confronto la regolamentazione del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica, ferma restando allo stato quanto previsto dal CCNL vigente.

#### **Art. 24**

##### **Ferie e festività**

1. Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, lettera a, della legge 937/77. In tale periodo al Dirigente spetta anche la retribuzione di cui agli artt. 39 e 40 del C.C.N.L. 1994/97.

2. Al Dirigente sono, altresì, attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23.12.1977 n. 937.

3. Il Dirigente comunica al Presidente, nonché al Direttore Generale ove istituito ed al Segretario Generale, il periodo di ferie, assicurando la sua sostituzione.

5. Per quanto non espressamente scritto si richiamano integralmente le disposizioni dell'art. 16 del CCNL 1994/97 del personale con qualifica dirigenziale.

#### **Art. 25**

##### **Assenze per malattia**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 19 del CCNL 1998-2001 dei Dirigenti, in caso di assenza per malattia, il Dirigente dovrà comunicarla tempestivamente all'ufficio di appartenenza e farsi rilasciare la certificazione per la malattia da un proprio medico di fiducia e inoltrarlo al proprio ufficio entro i due giorni successivi. In caso di impossibilità ad inoltrare il certificato nei tempi previsti, il Dirigente dovrà comunicare telefonicamente la propria assenza all'ufficio del personale e recapitare il certificato medico non oltre il giorno del rientro in servizio.

2. Il Dirigente in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive, visite collegiali richieste dall'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, sarà considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.

3. Il Dirigente che dovrà effettuare assenze per analisi cliniche, cure mediche e visite preventive, in strutture pubbliche, convenzionate o private, potrà utilizzare il periodo di assenza per malattie.

#### **Art. 26**

##### **Assenza o prolungato impedimento**

1. Al fine di assicurare il regolare andamento degli uffici le parti convengono sull'adozione dei seguenti criteri idonei a regolare le situazioni in cui si verifichi una vacanza di posto dovuta a una prolungata assenza del Dirigente e cioè nei casi di assenze o impedimenti temporanei per periodi superiori a quelli previsti come ferie annuali (nei quali gli stessi non possono essere sostituiti da titolari di posizione organizzativa o, in assenza di tali figure, da personale di categoria D.

#### **Art. 27**

##### **Pari opportunità**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 e del D.Lgs. 165/2001, è costituito un apposito Comitato per le Pari Opportunità, composto da un rappresentante dell'Amministrazione, con funzioni di Presidente, da un componente designato da ognuna delle R.S.A. dei Dirigenti firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione; tale Comitato ha il compito di promuovere le "azioni positive" definite all'art. 9, c. 3 del CCNL 1998-2001 dei Dirigenti.

#### **Art. 28**

##### **Assistenza e previdenza integrativa**

1. Le parti convengono di definire successivamente le questioni relative alla previdenza e assistenza integrativa per l'Area della dirigenza.

#### **Art. 29**

##### **Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro**

1. Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione nella Provincia di Frosinone dei Decreti Legislativi 626/94 e 242/96 e delle modifiche legislative successivamente intervenute.

2. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 626/94 e ss. mm. e ii., per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

3. Il dirigente, designato quale datore di lavoro, concorre alla definizione di piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico - sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

4. L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dal datore di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio previsionale.

5. L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, il Dirigente, designato quale datore di lavoro, che incorra in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

6. Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dall'Amministrazione e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.

7. Al Dirigente nominato quale Datore di Lavoro spetta una maggiorazione sulla retribuzione di risultato pari al 25 % della retribuzione di risultato assegnata ai sensi del comma 1 dell'art. 16 del presente. Tale retribuzione è integrativa rispetto a quella derivante da incarichi ricoperti ad interim per i quali vale la disciplina di cui all'art. 16, commi 5 e 6, del presente CCDI.

8. La decorrenza dell'applicazione del comma 7 è fissata al 1.01.2005.

**Art. 30**  
**Mobilità**

1. Fermo restando le norme vigenti in tema di mobilità, le parti concordano di istituire un tavolo congiunto per la trattazione degli argomenti che determinano la dichiarazione di eccedenza. Detto tavolo dovrà costituirsi prima che l'Amministrazione si esprima unilateralmente mediante trasferimenti d'ufficio o dichiarazione di messa in disponibilità.

**Art. 31**  
**Dirigenti a tempo determinato**

1. Le norme previste nel presente contratto integrativo decentrato si applicano ai dirigenti con contratto a tempo determinato nelle parti espressamente richiamate dal contratto individuale di lavoro.

2. Le risorse relative a posti di organico di qualifica dirigenziale coperti da un dirigente con contratto a termine sono risparmiate dall'Ente e tornano a far parte delle risorse di bilancio; conseguentemente, esse possono essere utilizzate per coprire, a carico del bilancio dell'ente, gli oneri derivanti dalla stipula del contratto con il dirigente a termine (per la quota corrispondente alla retribuzione di posizione) salvo ritornare nelle disponibilità dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 nel caso di estinzione del rapporto a termine.

**Art. 32**  
**Incarico di vice-segretario**

1. Ai dirigenti incaricati delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario provinciale e provinciale titolare della relativa funzione.

2. Al Dirigente cui è affidato l'incarico di vice-segretario spetta una maggiorazione sulla retribuzione di risultato pari al 25 % della retribuzione di risultato assegnata ai sensi del comma 1 dell'art. 16 del presente. Tale retribuzione è integrativa rispetto a quella derivante da incarichi ricoperti ad interim per i quali vale la disciplina di cui all'art. 16, commi 5 e 6, del presente CCDI.

3. La decorrenza dell'applicazione del comma 2 è fissata al 1.01.2005.

**Art. 33**  
**Verifica attuazione CCDI**

1. Entro il 31 dicembre del 2007 le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente CCDI mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti.

**Art. 34**

**Disposizioni transitorie e finali**

1. Le parti si impegnano:

- a) ad individuare entro il 31.12.2007 una metodologia per la valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali e per la valutazione delle prestazioni dirigenziali con una graduazione delle singole posizioni dirigenziali presenti nell'assetto organizzativo dell'Ente;
- b) a monitorare e verificare per il periodo di un anno la efficacia dell'assetto organizzativo della Macrostruttura al fine di proporre alla Giunta Provinciale eventuali modifiche.
- c) Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al previgente accordo sottoscritto dalle parti in data 27.02.2002, al vigente CCNL nonché alle norme vigenti in materia di dirigenza pubblica.