

REGIONE BASILICATA
DIPARTIMENTO PRESIDENZA GIUNTA REGIONALE
Ufficio Organizzazione, Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane
Via Verrastro 4 - 85100 Potenza

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO AL C.C.N.L.
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA

QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005
BIENNIO ECONOMICO 2002-2003 DEL 22.2.2006
BIENNIO ECONOMICO 2004-2005 DEL 14.5.2007

DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE

N° DEL

Art.1 Campo d'applicazione e durata

Il presente contratto si applica al personale dirigente della Giunta Regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ha una durata di quattro anni e si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia disdetto, almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata, da una delle parti e comunque resta valido fino alla sottoscrizione di nuovo accordo.

Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza dalla data della sua sottoscrizione definitiva salva diversa indicazione specificata nel presente contratto.

Sono definite, con atto di concertazione entro il 31 marzo, annualmente le risorse relative alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza. La mancata concertazione entro detto termine comporta la conferma delle somme, e delle retribuzioni già definite per l'anno precedente.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge riguardanti specifici punti del presente accordo.

L'Ente, almeno, dieci giorni prima dell'avvio di qualsiasi trattativa trasmette la documentazione, relativa alla materia da trattare, alle OO.SS.. I termini previsti nel presente contratto sono perentori, salvo diversa intesa tra le parti.

Art.2 Principi generali

Il presente contratto mira a valorizzare la specificità del ruolo dirigenziale con un ottimale sistema organizzativo attraverso:

- a) la definizione degli spazi di azione, di partecipazione e delle specifiche responsabilità, garantendo al dirigente piena autonomia nella gestione manageriale e nell'utilizzo delle risorse umane e strumentali della struttura;
- b) favorire la premialità della meritocrazia, e della professionalità attraverso un sistema di valutazione, semplificato e chiaro;
- c) una chiara regolamentazione della esclusività, incompatibilità ed onnicomprensività del rapporto di lavoro;
- d) lo sviluppo di un sistema retributivo collegato alle performance effettivamente raggiunte dai dirigenti e dalle strutture ad essi affidate;
- e) la precisa definizione dei criteri per il conferimento, il rinnovo e revoca degli incarichi dirigenziali;
- g) nuovi criteri che regolamentino la mobilità interna ed esterna all'Ente.

Le parti, dando atto che entro e non oltre dodici mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, occorre aggiornare con apposita regolamentazione il principio della esclusività, della incompatibilità e della onnicomprensività della retribuzione, concordano comunque sulla necessità che le disponibilità economiche del presente contratto vanno orientate ad incentivare gli obiettivi ed il risultato, mediante l'impiego efficace delle risorse umane e finanziarie assegnate, nonché a migliorare la capacità

di risposta dell'Ente, verso i cittadini, attraverso una maggiore e più efficiente funzionalità delle strutture.

Nelle more della definizione della disciplina in materia di esclusività ed incompatibilità, le parti concordano di dare quale indirizzo alle Direzioni Generali quello contenuto nel parere del Consiglio di Stato Commissione Speciale Pubblico Impiego del 4 maggio 2005.

Le parti concordano sulla necessità, a breve, di una revisione dell'attuale sistema organizzativo.

Art.3 Informazione

L'amministrazione fornisce ai soggetti sindacali l'informazione sugli atti con valenza generale concernenti il rapporto di lavoro delle strutture, l'organizzazione e la disciplina degli uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica.

L'informazione preventiva, sulle materie di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, è data in forma scritta ed in tempi tali da consentire alle rappresentanze di base e alle OO.SS., per quanto di rispettiva competenza, un attento esame della documentazione per l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal CCNL. In ogni caso, deve essere ricevuta almeno otto giorni lavorativi prima della emanazione dell'atto cui si riferisce o della sua definizione formale.

L'informazione successiva, sulle altre materie ammesse, è fornita almeno semestralmente o quando ne facciano richiesta le "Rappresentanze di base e le OO.SS.a seguito di istanza scritta.

Art.4 Concertazione

La concertazione, secondo le procedure e nelle materie indicate dall' art. 8 del CCNL, rappresenta il metodo ordinario, con cadenza almeno annuale, per il confronto delle reciproche posizioni e per definire finalità, obiettivi e strumenti operativi condivisi.

La procedura di concertazione è attivata, da ciascuna delle parti, con le modalità operative di cui all' art. 8 del CCNL.

La concertazione deve concludersi con la stesura del relativo verbale, nel quale si dà atto delle posizioni rispettivamente assunte dalle parti.

Art.5 Relazioni sindacali

La rappresentanza sindacale aziendale è costituita dai soggetti di cui all' art. 10 del C.C.N.L. 1998/2001 dell'area della dirigenza.

Gli accordi decentrati sulla dirigenza sono sottoscritti e formalizzati con atti separati da quelli relativi al personale non dirigente del comparto .

Annualmente, entro il 31 dicembre, l'Amministrazione comunica alle OO.SS numero e percentuale di iscritti, nonché il numero di giorni di permesso retribuiti spettante a ciascuna organizzazione sindacale.

Art.6 Servizi pubblici essenziali

In relazione alle aree di attività dell'Ente, le parti uniformano i propri comportamenti alla disciplina contenuta nel CCNL vigente del personale non dirigente per quanto concerne le attività essenziali da assicurare in occasione degli scioperi indetti dal personale.

Art. 7 Igiene e sicurezza

Le parti concordano sulla piena attuazione di quanto previsto dal D.Lgs.626/94 in materia di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Art. 8 Pari opportunità

Le parti assumono quanto previsto sullo stesso tema all'art.6 del CCNL vigente del personale non dirigente del Comparto Regioni - Autonomie.

Le parti concordano sulla necessità di prevedere nel Comitato per le pari opportunità la presenza di componenti espressione della dirigenza.

Fatti salvi i compiti ed il ruolo del Comitato, l'Amministrazione s'impegna ad eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle dirigenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale promuovendo e sperimentando moduli organizzati vi che permettano alle donne di far fronte agli impegni di lavoro senza appesantire gli oneri femminili della cura familiare.

Nei processi di mobilità della dirigenza sarà cura dell'Amministrazione, anche attraverso programmi di azioni positive, valorizzare al meglio la componente femminile.

Nell'attribuzione degli incarichi e delle funzioni dirigenziali più qualificate, a parità di requisiti professionali, deve essere garantito il perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali tra uomini e donne.

Art.9 Comitato dei Garanti

Le parti prendono atto di quanto previsto dall' articolo 18 della L.R.12/1996, come sostituito dall'art 4, della L.R.48/2000 relativamente alla istituzione ed ai compiti del Comitato dei Garanti.

Art. 10 Attività formative

L'amministrazione assume le attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini professionali e per l'espletamento delle funzioni dirigenziali.

Le parti si impegnano a definire con apposita intesa i programmi formativi annuali pluriennali, nonché ad aggiornare i criteri per l'autorizzazione dei percorsi formativi, individuali (formazione a catalogo) fissandone le priorità.

Al perseguimento di tall finalità viene annualmente destinata una somma non

inferiore all' 1 % annuo del monte salari dei dirigenti.

Le iniziative formative e di aggiornamento sono realizzate, previa analisi concordata dei bisogni, delle funzioni e degli obiettivi, con la collaborazione di soggetti pubblici o di Società specializzate nel settore.

Le parti s'impegnano a definire in concertazione il regolamento sulla formazione entro e non oltre quattro mesi dalla firma del presente contratto. La mancata emanazione del regolamento consente al singolo dirigente di richiedere all'Amministrazione, sulla base di un progetto formativo autonomo, (noto anche come formazione a catalogo) permessi e riconoscimento della spesa nei limiti di cinque giorni all'anno. Al dirigente che ha svolto autonoma formazione viene riconosciuto un credito formativo pari a 30 punti ai fini della valutazione.

Art. 11 Conferimento degli incarichi dirigenziali

Fatto salvo quanto stabilito dal D.Lgs. 165/2001 gli incarichi su posizioni istituite secondo l'ordinamento regionale vigente, sono attribuiti per un periodo minimo di tre anni e per non più di cinque anni, fatte salve eventuali specificità di cui si dà atto in sede di conferimento dell'incarico.

L'affidamento di incarichi a dirigenti non appartenenti al ruolo dell'Ente possono essere conferiti **secondo i criteri e** nel limite massimo previsto dal D.Lg. 165/2001.

Di norma gli incarichi dirigenziali di fascia C sono conferiti a dirigenti che abbiano rivestito detta qualifica da almeno tre anni.

L'affidamento di incarichi dirigenziali è effettuato dalla Giunta Regionale, su proposta del competente Dirigente Generale, tenuto conto:

- a) delle aree di attività su base dipartimentale;
- b) delle esigenze del sistema organizzativo;
- c) del curriculum professionale;
- d) delle attitudini, le capacità ed i requisiti professionali del singolo dirigente;
- e) dei risultati e delle valutazioni raggiunti negli incarichi ricoperti negli ultimi due anni. (art. 19 D.lgs 165/2001)

Per il dirigente incaricato, non appartenente al ruolo Regionale, i parametri debbono far riferimento di norma ad un periodo non inferiore a tre anni di dirigenza, **fatta eccezione per i professori universitari di ruolo e per i dirigenti generali dello Stato.**

I provvedimenti di incarico possono essere ridefiniti, previa tempestiva informazione alle OO.SS. anche via email, a seguito della attribuzione all' Ente di nuove competenze o in relazione ai contenuti emergenti dalla relazione programmatica annuale che comportano il contestuale aggiornamento dei relativi funzionigrammi.

Le proposte dei Dirigenti Generali che comportano modifiche **sostanziali** delle declaratorie o dei compiti assegnati alle strutture dirigenziali sono oggetto di concertazione con le OO.SS.

A ciascun dirigente viene attribuito uno ed un solo incarico dirigenziale nell' ambito delle strutture previste dall' ordinamento degli uffici della Giunta Regionale; per esigenze organizzative e per un tempo di dodici mesi, prorogabili fino ad un massimo di tre anni può essere attribuito ad interim un ulteriore incarico. Al dirigente, che viene conferito l'incarico ad interim di una struttura la cui retribuzione di posizione è superiore a quella in godimento, è riconosciuta la integrazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 12 Revoca degli incarichi dirigenziali

La Giunta Regionale può disporre, con atto motivato, la revoca anticipata dell'incarico **per le seguenti ragioni:**

- a) in conseguenza di rilevanti modificazioni dell'assetto organizzativo, ferma restando la contemporanea attribuzione di diverso incarico dirigenziale fra quelli comunque disponibili.
- b) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi istituzionali al fine del raggiungimento degli obiettivi programmatici **che hanno formato oggetto del contratto sottoscritto in occasione del conferimento dell'incarico;**
- c) per ripetuti risultati negativi della attività imputabili a responsabilità dirigenziale.

Gli addebiti di cui alle lettere b) e c) del comma 1^a non producono effetti in mancanza di preventiva formale contestazione e senza che al dirigente titolare dell'incarico sia stato garantito il contraddittorio.

La revoca anticipata dell'incarico può comportare l'affidamento di un incarico dirigenziale la cui posizione economica sia di valore inferiore. Nei casi previsti dalle lettere sub b e c, non opera la clausola di salvaguardia.

Nei casi di maggiore gravità l'Amministrazione può decidere:

- a) la riduzione fino alla perdita della retribuzione dirigenziale ed il collocamento in disponibilità per durata massima di un anno;
- b) il recesso dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art.13 Graduatoria delle posizioni dirigenziali

Le posizioni dirigenziali sono graduate con atto della Giunta Regionale su proposta delle competenti Direzioni Generali dei Dipartimenti sulla base dei principi, dei parametri e delle intese definite con il presente contratto.

In relazione alla valenza dell'attività dei Dipartimenti della Giunta Regionale, le parti concordano sulla necessità di graduare economicamente la dirigenza con un massimo di quattro posizioni in cui la posizione base è l'Ufficio (categ. B) che è

struttura centrale e portante del sistema organizzativo dell'Ente. A detta posizione si affiancano gli Uffici con strutture complesse (categ. C) la cui azione è di natura interdipartimentale nonché d' interfaccia con Organismi Istituzionali esterni. In detta fascia dirigenziale possono essere nominati solo coloro che abbiano conseguito una valutazione positiva almeno negli ultimi due anni di servizio nella dirigenza. Tali strutture non possono numericamente superare il 15% della dotazione organica dei dirigenti. Altra struttura è l'Ufficio con organizzazione semplice (categ. A) il cui impegno gestionale richiede risorse inferiori alla media di quelle previste per gli Uffici di categ. B a cui essa si affianca . In detta struttura d'Ufficio (categ. A) accedono anche **i dirigenti di prima nomina vincitori di concorso o trasferiti con meno di tre anni di servizio.** Ulteriore struttura è data dalle " Posizioni Individuali" che assolvono a specifici e/o temporanei compiti istituzionali.

La graduazione economica relativa alla retribuzione di posizione, riportata nella allegata Tabella " A ", avrà decorrenza dal 2010 e comunque contestualmente al rinnovo del contratto con il quale sarà conferito l'incarico a ciascun dirigente.

Per il periodo transitorio dall'1.10.2008 e fino all'entrata in vigore delle graduazioni previste dalla Tab. A la retribuzione di posizione è definita secondo gli importi riportati nella Tab. " B " .

Sono fatti salvi integralmente gli eventuali miglioramenti economici rivenienti dal prossimo CCNL.

Le parti concordano che la graduazione delle posizioni dei singoli Uffici deve avvenire sulla base dei parametri relativi :

- a) all'area di influenza dipartimentale o interdipartimentale verso cui la struttura opera;
- b) all'ampiezza delle strutture organizzative, delle risorse umane, strumentali e finanziarie gestite
- c) alla complessità dei procedimenti a cui la struttura è sottoposta;
- d) alla rilevanza strategica delle funzioni esercitate rispetto agli obiettivi istituzionali dell'Ente.

La graduazione è utilizzata ai fini della determinazione del trattamento economico di posizione.

La graduazione di una o più posizioni è soggetta a revisione, previa contrattazione con le OO.SS. ove la attribuzione o sottrazione di nuove funzioni o la ridefinizione delle stesse comportino rilevanti variazioni nei parametri.

Art.14 Risoluzione consensuale

Le risorse eventualmente utilizzate per la risoluzione consensuale, come prevista dall'art. 17 del CCNL 1998/2001 della dirigenza del comparto Regioni - AA.LL., devono essere correlate ad una riduzione degli oneri di bilancio per le funzioni dirigenziali, fatti salvi gli incrementi contrattuali.

L'istituto della risoluzione consensuale comporta l'obbligo del pagamento degli oneri previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

E' garantita al Dirigente, nello svolgimento della procedura, l'assistenza da parte dell'Organizzazione sindacale.

Le parti s'impegnano a ridefinire i criteri generali per la disciplina della materia con successivo atto di concertazione.

Art. 15 Clausola di Salvaguardia

La clausola di salvaguardia (art. 4 CCNL del 12.2.2002) deve garantire al dirigente, interessato da un nuovo assetto organizzativo (anche mediante il solo cambio di declaratoria), la retribuzione economica in godimento per la intera durata del contratto precedentemente firmato, qualora la modifica comporta l'assunzione di un incarico di diversa graduazione per cui è prevista una retribuzione di posizione inferiore.

La clausola non si applica in caso di revoca dell'incarico a seguito di provvedimenti disciplinari o per valutazione negative per due esercizi consecutivi.

Art. 16 Valutazione delle prestazioni

Le prestazioni ed i risultati dei Dirigenti sono soggette a valutazione annuale, al fine di assicurare migliori standards qualitativi ed economici agli obiettivi programmati e condivisi, con la conseguente determinazione della retribuzione di risultato e dello sviluppo professionale.

La valutazione mira a rilevare la corrispondenza tra gli obiettivi prefissati, e quelli raggiunti, tenendo in specifica considerazione i servizi resi rapportati ad oggettivi standards di qualità definiti negli obiettivi stessi o confrontati con quelli nazionali. E' necessario considerare nell'intero processo di valutazione il contributo del gruppo e del singolo al raggiungimento del risultato.

Sono a base della valutazione gli obiettivi programmati e le risorse (umane e strumentali) assegnate. La mancanza di alcuni di detti fattori comporta l'impossibilità di effettuare la valutazione del dirigente. Nel caso di ridotte risorse o di difficili obiettivi a cui pervenire nel tempo programmato, la valutazione finale deve tenere conto di tale situazione con il riconoscimento di una maggiorazione percentuale del coefficiente di valutazione del dirigente.

Art. 17 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

La determinazione delle quote aggiuntive, da immettere nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, ferme restando le quantità obbligatorie indicate dall'articolo 26 del CCNL, è in funzione dell'attività amministrativa da perseguire ed è altresì correlata ed alle scelte organizzative dell'amministrazione come individuate al precedente articolo 2 del presente accordo.

Il fondo complessivo per la retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione dell'art.26 del CCNL, è determinato, per il 2008, secondo la allegata Tab.C).

Le parti concordano che la parte del Fondo destinata alla retribuzione di risultato, per l'anno 2008 non potrà essere inferiore al 15% del fondo stesso. Per la restante durata di validità del presente contratto essa va incrementata di un punto per ciascun anno allineandola al valore previsto dal CCNL o al valore previsto dall'accordo tra le parti con atto di concertazione .

Art. 18 Uniformità del Trattamento Economico

Le parti convengono sulla **necessità di avere** uniformità di trattamento economico (retribuzione base e di posizione) fra il personale dirigente della Giunta del Consiglio Regionale degli Enti strumentali o comunque dipendenti dalla Regione a parità di graduazione delle posizioni dirigenza. **Per il raggiungimento immediato di tale obiettivo le parti concordano di addivenire in tempi brevi ad un protocollo d'intesa tra le Istituzione e le parti sociali.**

Art.19 Retribuzione di risultato

Fatti salvi gli effetti derivanti dalla disciplina sulla onnicomprensività della retribuzione, di cui al precedente art.2, le parti confermano quanto già stabilito dalla DGR n. 2310 del 18 ottobre 2004 con riferimento alla correlazione fra la retribuzione di risultato ed i compensi per le prestazioni professionali individuate nella medesima deliberazione.

Art.20 Servizio mensa

Il diritto alla mensa, esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante, è garantito ai dirigenti con la concessione di buoni pasto sostitutivi fino ad un massimo di 120 pro-capite annui, correlati ad ogni giornata in cui i dirigenti prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, nell'ambito della programmazione del rispettivo tempo di lavoro.

Art.21. Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare le problematiche concernenti la organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene, la sicurezza ecc., l'Amministrazione attiverà annualmente iniziative mirate sentite le organizzazioni sindacali.

Art. 22 Norma finale e di rinvio

- a) La clausola di salvaguardia generale in vigore dal 2005 cessa con decorrenza 1.10.2008.
- b) Le nuove retribuzioni di posizioni secondo quanto previsto dal precedente art. 13 e riportate nella Tabella " B " avranno applicazione dall'1.10.2008 e fino alla scadenza del contratto in corso con il quale è stato conferito l'incarico al dirigente.
- c) I nuovi importi delle retribuzioni di posizioni attribuiti secondo la graduazione prevista all'art. --- avranno decorrenza dal 2010 con la sottoscrizione del nuovo contratto da parte del dirigente.

Nel determinare le posizioni economiche di cui alla Tabella "A" si è tenuto conto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL del 22.2.2006 di modifica dell'art.27 del CCNL 23.12.1999.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano nell'impegnare la Giunta Regionale entro il periodo di validità del presente contratto a regolamentare l'istituto del conferimento degli incarichi secondo la graduazione delle posizioni economiche della dirigenza.

In presenza di risorse sufficienti e di obiettivi condivisi la valutazione s'intende positiva, e comporta il diritto alla premialità se il risultato finale ottenuto dal dirigente è almeno pari al 65% del valore massimo.

La valutazione, effettuata mediante apposita scheda, è strutturata in modo da prevedere un'area di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi indicati ed agli standards qualitativi, con particolare riferimento alle competenze e capacità dirigenziali in termini di pianificazione, di programmazione, controllo, comunicazione interna ed esterna, innovazione e autonomia di gestione delle risorse umane, delle risorse finanziarie e strumentali affidate.

Il sistema di valutazione utilizzato e le sue eventuali modifiche formano oggetto di concertazione con le OO.SS. esso va comunque articolato su due momenti fondamentali

- a) assegnazione degli *obiettivi entro e non oltre il mese di febbraio di ciascun anno*
- b) valutazione finale (*entro il mese di aprile dell'anno successivo*)

I criteri e la scheda di valutazione ha validità triennale. Le parti possono procedere alla sua revisione annualmente purchè sia definita entro il 31 dicembre dell'anno precedente alla sua adozione.

La scheda o verbale di valutazione deve essere sottoscritta dal valutatore e dal valutato, il quale può fare osservazioni scritte e richiedere un riesame ai sensi dell'art 4 comma 5 della L. R. n. 48/ 2000

DICHIARAZIONE DELLA O.S CISL

La CISL invita l'Amministrazione a disciplinare quanto prima la possibilità di conferire, con le modalità e nei termini che verranno adeguamento condivisi, al personale di categoria D incarichi dirigenziali con contratti a termine come previsto dalla Dichiarazione Congiunta n.1 al CCNL 22.2.2006 dell'Area della Dirigenza.

La DIRER DIRBA condivide ed aderisce alla dichiarazione CISL

Delegazione di Parte Pubblica

Dr. Angelo Nardoza (presidente)



Dr. Andrea Freschi

Dssa Maria Grazia Delleani

Dr. Pasquale Monea




Le Organizzazioni Sindacali

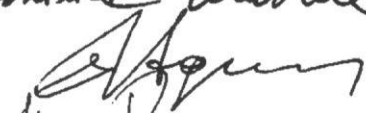
DIRER DIRBA : dr. Ferraioli Salvatore



d.ssa Marchese Enrica

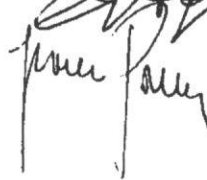


dr. D'Agrosa Giuseppe



CISL :

dr. Francesco Parrella



Salvatore Pellettieri

UIL :

CGIL :

CSA
