



Provincia di Novara

V SETTORE – Risorse

*Funzione Personale Tel. 0321-378285 Fax 0321-378292*

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA  
DEL 2006**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA DEL 2006**

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

Il presente Contratto integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22.2.2006.

Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutti i Dirigenti a tempo indeterminato e trovano applicazione a decorrere dal 2006.

Il presente CCDI ha vigenza dall'anno 2006 (fatta salva l'applicazione della parte economica del CCNL 2004/2005).

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

### **2. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti.**

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'Ente.

Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, 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 dell'utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

Annualmente, l'Ente presenta il proprio piano di formazione, che viene sottoposto a concertazione con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

Le risorse stanziare per la formazione saranno pari all'1% (art.23 ccnl 23/12/1999) della spesa complessiva del personale dirigenziale.

### **3. Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.**

Le parti danno atto che la Provincia di Novara costituirà il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, previsto dall'art.8 del CCNL del 22.2.2006

### **4. Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.**

Al fine di tutelare, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrono in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, L'Ente si impegna ad anticipare le sanzioni pecuniarie che il dirigente è chiamato a corrispondere nonché le spese legali eventualmente sostenute.

Qualora l'Ente non ritenga che esistano i presupposti per l'applicazione del presente articolo dovrà audire il dirigente interessato che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale di sua fiducia.

E' fatto salvo il diritto di rivalsa qualora, da successiva istruttoria, emerga che le irregolarità riscontrate sono imputabili a dolo o colpa grave del contravventore.

#### **5. Sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3, dell'art.26 e dell'art.4 e del CCNL del '99.**

Con riferimento a quanto previsto dall'art.26 del CCNL '99 ("Finanziamenti della retribuzione di posizione e di risultato") ed in particolare al comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, l'incremento stabile delle dotazioni organiche), sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali le variazioni della dotazione organica della dirigenza e le variazioni della valutazione del valore delle indennità di posizione dei dirigenti.

Sono oggetto di contrattazione gli incrementi degli stanziamenti previsti per l'indennità di posizione e di risultato.

Sono oggetto di informazione le revisioni del regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza.

#### **6. Affidamento degli incarichi.**

Il Presidente della Provincia, affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Tali incarichi hanno durata non inferiore a due anni.

La possibilità di stabilire per esigenze generali o specifiche una durata inferiore è oggetto di concertazione.

I criteri generali seguiti per l'assegnazione degli incarichi sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

In qualsiasi momento antecedente la scadenza, il Presidente, per ragioni adeguatamente motivate o per effetto del procedimento di valutazione, può procedere all'anticipata cessazione dell'incarico affidato al dirigente e alla contestuale assegnazione dello stesso al altro incarico o modificare i contenuti del vigente incarico.

In questo caso ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 22 febbraio 2006 si stabilisce in 6 mesi il termine finale di cui all'art. 4 del CCNL del 12 febbraio 2002.

Qualora, in presenza di processi di riorganizzazione, ad un dirigente sia conferito un nuovo incarico per il quale sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa all'incarico precedente, al dirigente viene mantenuto il trattamento economico in godimento con l'attribuzione di un assegno ad personam riassorbibile con i futuri incrementi economici dell'indennità di posizione, fino alla scadenza originariamente prevista per l'incarico precedente.

#### **7. Comitato dei Garanti.**

Il Comitato dei Garanti è composto da tre membri effettivi e tre supplenti e ha durata triennale: il primo è designato dall'Amministrazione, il secondo è eletto dai dirigenti dell'Ente fra i dirigenti dell'Ente, il terzo, presidente, scelto di comune accordo fra gli altri due membri tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico. La procedura per l'elezione del rappresentante dei dirigenti è curata dalla Funzione Personale.

I provvedimenti di cui all'art.23 bis del CCNL 10.4.96 introdotto dall'art.13 del CCNL 2006 e precisamente:

- a) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;

- b) sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter;
- c) recesso del rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art.27.

sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro trenta giorni; decorso inutilmente il termine si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del parere nel rispetto del termine di cui al precedente comma, dispone l'audizione, di richiesta del dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Qualora, come previsto dal CCNL '99 il Comitato dei Garanti venga costituito fra più enti pubblici locali, si procederà a modificare in conseguenza, quanto previsto nel presente articolo.

## **8. Risoluzione consensuale.**

Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL '95 così come modificato dall'art.15 del CCNL 2006 possono accedere all'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i dirigenti con almeno due anni di servizio presso questa Amministrazione. La procedura può essere attivata sia dall'Amministrazione sia dal dirigente interessato e si conclude esclusivamente con l'accordo delle parti che concordano un'"indennità supplementare" che non può in ogni caso essere superiore a 24 mensilità composte da stipendio tabellare, retribuzione di posizione, salario di anzianità.

Per i dirigenti che abbiano maturato il diritto a trattamento di quiescenza il limite massimo di cui sopra si riduce a 12 mensilità.

Detti limiti sono elevati rispettivamente a 36 mensilità e 18 mensilità nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui al comma 4 dell'art. 23 ter introdotto nel corpo del CCNL del 10 aprile 1996 dall'art. 13 del CCNL 2006.

Le risorse destinate all'erogazione di detta indennità non gravano sui fondi previsti per l'indennità di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato.

## **9. Risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione.**

A decorrere dall'1/1/2006 la retribuzione di posizione riconosciuta ai dirigenti viene determinata nella seguente misura:

– Vice Segretario Generale	€39.255,00
– Dirigenti responsabili di Settore	€30.733,00
– Dirigenti responsabili di Servizio	€20.145,00
– Dirigente con funzione di Staff presso il 7^ Settore	€17.563,00

Nel momento dell'entrata in vigore della nuova dotazione organica, che prevede la figura di Vice Segretario Generale con coordinamento operativo intersettoriale, l'indennità di posizione di tale figura sarà di € 49.255,00. Tale importo viene attribuito in applicazione dell'art. 27, comma 5, del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.2.2006 per la direzione di una struttura dipartimentale complessa.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione sono pari all'ammontare complessivo delle indennità di posizione assegnate nell'ambito della dotazione organica nell'anno di riferimento.

Ai dirigenti neoassunti, a tempo indeterminato, durante il primo anno di servizio si applica il valore economico minimo contrattuale di Euro 9.299,77, così come previsto dall'art.23 comma 2 del CCNL del 22 febbraio 2006, decorso il primo anno di servizio al dirigente verrà attribuita la posizione correlata al peso corrispondente dell'incarico assegnato.

#### **10. Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti.**

Le risorse destinate all'erogazione del premio di risultato sono determinate nella misura almeno del 15% dell'ammontare complessivo della retribuzione di posizione attribuita nell'anno di riferimento, eventualmente incrementato dalle risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate.

Ad ogni dirigente vengono assegnati annualmente specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo coerenti con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

I risultati sono valutati dal Nucleo di valutazione costituito nell'Ente.

Gli esiti delle valutazioni sono comunicati ai dirigenti interessati.

#### **11. Onnicomprensività del trattamento economico**

In specificazione a quanto previsto dal CCNL si stabilisce che rientrino nel trattamento economico tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto negli artt. 24, comma 3 e 53 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

Nel caso in cui i compensi vengano riversati all'Amministrazione o da questa direttamente percepiti, faranno capo all'Ente tutte le spese, incluse quelle di tutela legale, derivanti, anche in periodo successivo, al dirigente in relazione all'incarico svolto.

Le somme acquisite dall'Ente in applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo il disposto dell'art. 32 del CCNL 23/12/99 e sono integralmente destinate ai dirigenti che hanno effettuato la prestazione oggetto dell'incarico, previa applicazione delle ritenute di legge.

A tal fine il dirigente cui viene attribuito un incarico che rientra nelle fattispecie di cui all'art. 24 comma 3 del D.Lgs. 165/01 ne dà comunicazione al Settore Risorse.

#### **12. Incentivi per la progettazione ex art.92 del D.lgs.12.4.2006 n.163, che ha sostituito l'art. 18 della Legge 109/94**

La retribuzione di risultato per i dirigenti dell'area tecnica in presenza dell'incentivo di cui all'art. 92 del D. lgs. 12.4.2006 n.163, che ha sostituito l'art. 18 della legge 109/94 è ridotta nella misura del 5% dell'incentivo stesso, salvo ulteriore revisione qualora necessario.

### **13. Diritti di segreteria**

Ai fini dell'applicazione dell'art. 25 del CCNL. dell'area della dirigenza del comparto regioni e autonomie locali del 22.2.2006, lo stipendio annuo va inteso come retribuzione teorica.

### **14. Part-time**

Le parti ritengono, in linea di principio, il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale.

Nel caso di specifiche disposizioni legislative, le parti si incontreranno per definirne l'applicazione.

### **15. Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero (Legge 146/1990– art. 4 lett.a) CCNL 23.12.1999 )**

Per garantire i servizi essenziali si individuano:

- un dirigente presso il 1° Settore: Istituzionale e della Comunicazione per le funzioni di polizia provinciale
- un dirigente presso il 6° Settore Tecnico Viabilità anche per le funzioni di protezione civile.
- un dirigente presso il 7° Settore Tecnico: Edilizia .

P.S.: A seguito della stipulazione del nuovo contratto per il biennio 2004/ 2005 si dovrà tener conto delle novità dallo stesso introdotte.