

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI TRAPANI PER GLI ANNI 2013-2016.

Articolo 1

Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente CCDI è formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 1998/2001 per l'area della dirigenza, comparto regioni ed enti locali per i dirigenti a tempo indeterminato della Provincia di Trapani.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione appositamente prevista.
3. La durata del contratto è quella stabilita dall'art.5 del C.C.N.L. vigente; alla scadenza resterà valido qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.. Le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente C.C.D.I.

Articolo 2

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 7.05.2002, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni, limitatamente all'assolvimento delle funzioni di seguito evidenziate:
 - dirigente dell'Area finanziaria, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - dirigente dell'area tecnica con riguardo alle attività di salvaguardia del territorio, di edilizia scolastica, di viabilità e di protezione civile oltre che alle attività volte a garantire la tutela fisica dei cittadini;
 - oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale così come elencati all'art.2 del CCNL del 07/06/2002, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Articolo 3

Criteri generali per l'elaborazione dei programmi di formazione e aggiornamento professionale

1. Al fine di realizzare i processi di trasformazione degli apparati pubblici e favorire l'affermazione di una cultura di risultato, occorre rivalutare il ruolo della formazione e dell'aggiornamento

professionale quali metodi permanenti di valorizzazione delle capacità e della professionalità degli apparati amministrativi.

2. L'attività di formazione rivolta ai dirigenti, pur con proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione aziendale, articolato per programmi di intervento annuali dall'Amministrazione. Il piano deve essere improntato alla necessità di informare e aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito ai mutamenti dell'ambiente operativo e normativo, in particolare quando incidono sulla sfera gestionale che compete ai dirigenti.
3. Il piano di formazione, i programmi e la quota spesa annuale sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa e di accordo specifico di norma entro il 30 ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento.
4. Le risorse stanziare per gli interventi di formazione andranno spese integralmente nell'anno di riferimento. Qualora per motivi imprevisti ciò non sia possibile, le economie saranno riportate a maggiorazione dello stanziamento per l'anno successivo.
5. La definizione di programmi formativi che interessano più dirigenti dovrà prevedere tempi di inizio e fine delle attività compatibili con l'attività lavorativa dei dirigenti coinvolti.

Articolo 4 **Pari opportunità**

1. E' impegno dell'Ente sviluppare le pari opportunità e favorire un maggior equilibrio fra responsabilità di lavoro e familiari attraverso una migliore ripartizione delle responsabilità, eliminando ogni eventuale disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione professionale e adottando azioni positive e trasversali verso tutti i dirigenti
2. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato per le Pari Opportunità le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato stesso

Articolo 5

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

1. I dirigenti che rivestono l'incarico di datore di lavoro proporranno una pianificazione pluriennale degli interventi necessari per normalizzare secondo la vigente normativa gli ambienti di lavoro, di cui sono responsabili, sotto il profilo igienico, sanitario e della sicurezza. L'Amministrazione definisce ed aggiorna, contestualmente all'adozione del Peg annuale il piano degli interventi di normalizzazione degli ambienti utilizzati (o dati in utilizzo) tenendo conto delle proposte secondo un ordine di priorità.
2. Sulla base del piano generale, il bilancio prevederà il finanziamento delle opere e dei lavori programmati secondo un ordine di priorità dei rischi. Le proposte non accolte dovranno essere contro dedotte con motivazioni comunicate al datore di lavoro proponente.

Articolo 6

Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 C.C.N.L. 23.12.1999

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL, si dà atto che la Provincia determina il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato con riferimento a tutte le voci del comma 1 dell'art. 26 del CCNL.
2. Di norma, entro il primo ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento, sarà attivata la sessione negoziale per procedere alla verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento del fondo di posizione e risultato di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999. La verifica dovrà concludersi, di norma, entro 60 giorni dall'avvio

del negoziato; in questo periodo le parti si adegueranno ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza non assumendo iniziative unilaterali.

Articolo 7

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 L.109/94 e s.m.i. e dell'art. 37 del vigente CCNL, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del vigente CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.
2. Le parti concordano che la retribuzione di risultato da corrispondere al personale dirigente dell'Avvocatura Provinciale o dei settori tecnici debba essere correlata, ai sensi dell'art. 29 del CCNL del 23/12/1999, alle somme percepite a titolo di compensi professionali ai sensi dell'art. 37 del medesimo CCNL e dell'art. 18 della L. 109/94 in misura inversamente proporzionale al volume dei compensi professionali corrisposti nell'anno di riferimento secondo le seguenti percentuali:

Compensi professionali lordi annui	Retribuzione di risultato
Fino al 50% della retribuzione di posizione	100%
Fino al 75% della retribuzione di posizione	50%
Oltre il 75% della retribuzione di posizione	25%

Articolo 8

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

1. Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art.26 CCNL 23.12.1999 e finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione, al netto dei contributi.
2. La gestione del fondo seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 in relazione all'utilizzo delle risorse eventualmente non spese nell'esercizio in corso. In particolare:
 - eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno;
 - eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate saranno rinviate all'anno successivo ed utilizzate per la retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è correlata al valore economico previsto in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione sulla base della complessità organizzativa delle strutture e funzioni assegnate entro i valori minimi di € 11.533,17 e massimi di € 45.102,87 di cui all'art. 5 del CCNL del 3.8.2010.

4. La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dalla Provincia. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL del 23/12/1999 e ss.mm.ii. e comunque in misura non inferiore al 15% e nel limite massimo pari alla disponibilità delle risorse finanziarie allocate nel rispettivo fondo.
5. Ai sensi degli artt. 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL del 23/12/1999, le eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per remunerare la retribuzione di risultato del medesimo anno dei dirigenti che abbiano ricoperto ad interim posizioni dirigenziali per le ipotesi di assenze dal lavoro disciplinate dagli artt. 18, 20 e 21 del CCNL del 10/04/1996, artt. 19, 20, 21 e 22 del CCNL del 23/12/1999 e artt. 5, 6 e 7 del CCNL del 12/02/2002.
6. Per le finalità di cui al precedente comma 5, l'importo della retribuzione di risultato sarà quantificato tenendo conto dell'effettiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi prefissati per la posizione affidata ad interim in misura non superiore al 50% della posizione ricoperta parametrata in relazione al periodo di incarico ed ai risultati raggiunti.
7. Le titolarità di più strutture organizzative apicali, affidate ai dirigenti, salvo i casi di cui al precedente comma 5, comportano la determinazione della retribuzione di posizione in base alla sommatoria dei valori economici di ciascuna posizione ricoperta fino ad un massimo di incremento pari al 50% della retribuzione di posizione in godimento, conformemente al sistema di pesatura tempo per tempo vigente, in quanto tali titolarità derivano da una scelta organizzativa unilateralmente posta in essere dall'Ente

Articolo 9 **Interpretazione autentica**

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.