



# PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

denominata

**LIBERO CONSORZIO COMUNALE**

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente della Provincia Regionale di Ragusa denominata Libero Consorzio Comunale Quadriennio 2014-2017**

Premesso che:

- a) in data 18-12-2014 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia Regionale di Ragusa denominata Libero Consorzio Comunale per il quadriennio 2014-2017;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 30-12-2014 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori ( art. 40-bis, comma 1, D. Lgs.n. 165/01 );
- c) il Commissario Straordinario con deliberazione n. 151 del 30-12-2014 adottata con i poteri della Giunta Provinciale ex art. 1, co. 6, L.R. n. 8/2014, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 30-12-2014 alla ore 16.30 nella sede della Provincia Regionale ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona di**

- Presidente - dott. Raffaele Falconieri- *Dirigente del Settore 1°- Polizia Prov.le e Org.ne e Gestione RR.UU.*
- Dott.ssa Lucia Lo Castro- *Dirigente del Settore 3°- Servizi finanziari e Bilancio*
- Ing. Carlo Sinatra- *Dirigente del Settore 7°- Viabilità*

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

- CGIL FP Rosario Leggio (su delega)

- CISL FPS assente

- UIL FPL assente

- CIDA Enti Locali assente

- DIRER-DIREL assente

- CSA Avv. Salvatore Mezzasalma (su delega)

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia Regionale di Ragusa denominata Libero Consorzio Comunale, per il quadriennio 2014-2017.



# PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

*denominata*

**LIBERO CONSORZIO COMUNALE**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
per l'area della Dirigenza  
-Quadriennio 2014/2017 -**

## INDICE

- Articolo 1 - ~~Ambito e validità dell'accordo~~
- Articolo 6 - Igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro
- Articolo 7 - Criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato
- Articolo 8 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e delle prestazioni correlate all'Avvocatura ed alla progettazione e pianificazione (art. 4. Co. 1 lett. f CCNL 23.12.99)
- Articolo 9 - Risoluzione consensuale
- Articolo 10 - Assicurazioni e tutela legale
- Articolo 11 - Comitato dei Garanti
- Articolo 12 - Interpretazione autentica
- Articolo 13- Norma finale e rinvio



## Articolo 1

### Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 3 e 4 del C.C.N.L. 22 febbraio 2006 (d'ora in poi "CCNL") dell'area della dirigenza, comparto Regioni ed autonomie locali per i dirigenti della Provincia Regionale di Ragusa denominata Libero Consorzio Comunale (d'ora in poi: Amministrazione) ex L.R. 24.3.2014 n. 8. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2014.
2. Ai sensi dell'art. 5 CCNL 1.4.99, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.2.2006, il presente contratto avrà durata quadriennale ovvero dall'1/1/2014 al 31/12/2017; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno 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.. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né 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..
3. Il presente accordo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dell'Amministrazione e sarà reso disponibile per tutti i dirigenti tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

## Articolo 2

### Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali al fine di potenziare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.
2. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti.
3. Tenuto conto del sistema di relazioni sindacali previsto per la contrattazione a livello di ente dal D.Lgs. 165/2001, e dai vigenti C.C.N.L., le parti concordano di darne piena attuazione secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.
4. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli articoli 3, 4, 5 e 6 del CCNL 22/2/2006.

## Articolo 3

### Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10.04.96, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:
  - a) **Polizia Provinciale:** N.1 dirigente nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, attività infortunistica e di pronto intervento.
  - b) **Protezione civile:** I dirigenti previsti dal piano apposito, nei casi di emergenza di natura socio ambientale e di calamità naturali;
  - c) **Settore Avvocatura:** L'Avvocato dirigente per le udienze cautelari
  - d) **Servizi Finanziari:** n. 1 Dirigente, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

1. I dirigenti che rivestono l'incarico di datore di lavoro richiedono formalmente, sulla base della valutazione di tutti i rischi effettuata con la collaborazione del RSPP, alle Direzioni competenti la pianificazione annuale e pluriennale degli interventi, anche impiantistici, di messa a norma dei luoghi di lavoro di propria competenza, in applicazione alla normativa comunicazione al datore di lavoro.
3. Annualmente la Direzione Lavori Pubblici fornirà ai datori di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza lo stato avanzamento lavori.
4. I dirigenti con obblighi di sicurezza attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, collaborano con i datori di lavoro e svolgono le funzioni definite nell'ordinanza di individuazione dei datori di lavoro.
5. Il dirigente con incarico di datore di lavoro provvede alla nomina del medico competente, alla designazione del responsabile del servizio prevenzione e protezione e organizza il servizio prevenzione e protezione.

## Articolo 7

### Criteria per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 26 CCNL 23/12/1999 e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.
2. Per il periodo di vigenza del presente accordo e, comunque, sino a quando non sarà attuata la differenziazione in fasce prevista dagli artt. 19, co. 2 e 3, e 31, co. 2 del d. lgs. 150/2009 (rinvia ai sensi dell'art. 6, co. 1 della L. 141/2011), la ripartizione del fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 avverrà sulla base di quanto previsto con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n. 46 del 19.3.2013 con riferimento al "sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con Deliberazione G.P. n. 27 del 31.12.2012 e ss.mm.ii.
3. In conseguenza di quanto previsto al punto che precede, le parti si danno atto che:
  - la ripartizione del fondo, **così come quantificato annualmente**, avverrà per l'80,00% a favore della retribuzione di posizione e per il 20,00% a favore della retribuzione di risultato, fermo restando quanto previsto dai CCNL in ordine alla destinazione dei risparmi di spesa del fondo dell'anno precedente ed in relazione alla eventuale parziale erogazione della retribuzione di risultato a seguito della applicazione del sistema di valutazione.
  - la quota dell'indennità di risultato, verrà determinata in base al numero dei settori (ivi compresi quelli ricoperti ad interim), dividendo la quota di fondo ad essa destinata per la sommatoria dei punteggi ottenuti dai dirigenti e moltiplicando tale quoziente per il punteggio ottenuto da ogni dirigente;
  - nel caso di prolungata assenza di un dirigente (per periodi non inferiori a 30 giorni consecutivi) o di vacanza del posto dirigenziale, può essere assegnato temporaneamente ad un dirigente l'incarico *ad interim*. In questi casi, al dirigente sostituto o *ad interim* sarà riconosciuta la retribuzione di risultato non corrisposta al dirigente assente, commisurata al periodo temporale dell'incarico e alla valutazione della performance individuale.
4. Eventuali risparmi sono destinati ad integrazione del fondo di risultato dell'anno successivo.



## Articolo 8

### Criteria delle forme di incentivazione delle specifiche attività e delle prestazioni correlate all'Avvocatura ed alla progettazione e pianificazione (art. 4. Co. 1 lett. f CCNL 23.12.99)

1. Per quanto concerne le forme di incentivazione delle specifiche attività e delle prestazioni correlate all'Avvocatura ed alla progettazione e pianificazione le parti, tenuto conto di quanto previsto dal D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 114/2014 rinviano la definizione dei criteri a separata regolamentazione.

## Articolo 9

### Risoluzione consensuale

1. L'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 CCNL dell'Area Dirigenziale 23 dicembre 1999, modificato dall'art. 15 del CCNL 22 febbraio 2006 dell'Area Dirigenziale, si applica, in occasione di processi di ristrutturazione o riorganizzazione dell'Amministrazione, ai dirigenti con rapporto a tempo indeterminato con conseguente erogazione di una indennità supplementare al fine di incentivare l'esodo.
2. Oltre il compimento del 65° anno di età non è corrisposta alcuna indennità supplementare in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
3. L'Amministrazione o il dirigente a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro secondo i seguenti principi generali provvedendo alla risposta scritta nel termine di 30 giorni:
  - a) la determinazione dell'importo dell'indennità supplementare da corrispondere è determinata da un minimo di 5 mensilità fino ad un massimo di 24 mensilità.
  - b) l'importo della mensilità di riferimento per il calcolo dell'indennità, si basa sul valore medio dello stipendio erogato negli ultimi 12 mesi di presenza; comprende tutti gli emolumenti maturati a giusto titolo dal dirigente nel periodo di riferimento.
  - c) L'indennità è stabilita nei limiti di cui ai punti precedenti, di volta in volta in contraddittorio tra l'Amministrazione e il dirigente che può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale o da legale di fiducia.
  - d) L'indennità è corrisposta dall'Amministrazione al dirigente interessato nel periodo di paga immediatamente successivo a quello di cessazione, pena il decorrere degli interessi stabiliti nell'accordo di risoluzione consensuale.
4. L'indennità supplementare non spetta in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del trasferimento del dirigente per mobilità volontaria.
5. La domanda di risoluzione consensuale, proposta dal dirigente, è revocabile solo per gravi e giustificati motivi e deve contenere l'indicazione della data di risoluzione del rapporto di lavoro.
6. Non è consentita la riammissione in servizio del Dirigente con il quale è stato risolto consensualmente il rapporto di lavoro, qualora la richiesta sia stata avviata dal dirigente medesimo.
7. In deroga a quanto previsto dalle vigenti disposizioni del CCNL, i dirigenti dimissionari ai sensi del presente articolo non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso.
8. Gli oneri relativi alla corresponsione di indennità speciali per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro sono a carico del bilancio provinciale e sono estranei al fondo per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato.

## Articolo 10

### Assicurazioni e tutela legale

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'Amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni

## Articolo 12

### Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il contratto collettivo decentrato integrativo.

## Articolo 13

### Norma finale e rinvio

1. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato presso la Provincia Regionale di Ragusa.
2. Per quanto non disciplinato dal presente contratto si fa riferimento al contratto nazionale ed alle norme di legge in vigore.

Lì 30-12-2014

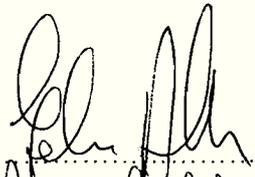
### Le Parti Negoziali

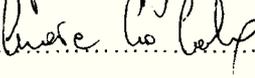
Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Raffaele Falconieri      Presidente

Dott.ssa Lucia Lo Castro      Componente

Ing. Carlo Sinatra              Componente

Firma.....

Firma.....

Firma.....

### La delegazione di parte sindacale

CGIL FP Rosario Leggio (su delega)

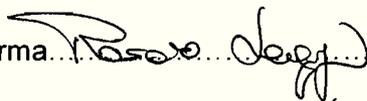
CISL FPS assente

UIL FPL assente

CIDA Enti Locali assente

DIRER-DIREL assente

CSA Avv. Salvatore Mezzasalma (su delega)

Firma.....

Firma.....