

Prima bozza

CCNL DIRIGENZA AREA II

QUADRIENNIO 2006-2009

BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dagli Enti del Comparto Regioni – Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui **all'Area dirigenziale II, I, di cui all'art. 2, comma 1**, secondo alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009.
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data della stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. **Resta altresì fermo quanto previsto dall'art.48, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001.**
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese

successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

6. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

TITOLO II

IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

VALUTAZIONE DEGLI ENTI IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI

Art.

Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici

1. Nell'ottica di proseguire e di sviluppare ulteriormente il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, gli Enti, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.
2. A tal fine, gli Enti si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione. Gli Enti definiscono obiettivi chiari, significativi e di particolare impegno entro il mese di ?, con possibilità di eventuale integrazione successiva, anche a seguito di interventi correttivi sul bilancio.
3. Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:
 - a) gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività dei singoli enti, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;
 - a) gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno dell'ente oppure a vantaggio degli stessi dipendenti della medesima. ???
4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, sono prese in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:
 - a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
 - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
 - e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.
5. In questo quadro di riferimento, gli Enti assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi *standard* di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, gli enti tengono presenti, in ogni caso, le seguenti metodologie:
 - a) individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
 - b) identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
 - c) individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
 - d) indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate e degli obiettivi ad essi assegnati;
 - e) individuazione preventiva, in sede di fissazione degli obiettivi annuali, degli elementi di verifica, idonei ad accertare il loro conseguimento.
7. Con cadenza annuale, gli Enti procedono alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfacimento espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.
8. Gli Enti rendono conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Ente anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività.
9. Gli Enti individuano, anche mediante l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro con le organizzazioni sindacali e con gli utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.
10. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce anche un elemento essenziale, che potrà favorire una valutazione delle strutture/uffici e di tutto il personale, effettivamente improntata ai canoni di oggettività e trasparenza.

Art. ...

Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza esterna (cittadini e imprese).
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata e, in tale ottica, si collegano a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.
3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dalle Amministrazioni:

- a) i dirigenti, entro il di ciascun anno, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, formulano proposte di progetti, programmi e/o piani di lavoro, anche pluriennali;
- b) il dirigente individua i dipendenti da adibire alle iniziative e ai progetti di cui ai punti precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale ed alle loro competenze e capacità, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi;
- c) in relazione ai progetti il dirigente, attribuisce formalmente i compiti e gli obiettivi ai singoli o ai gruppi;
- d) in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;
- e) con riferimento ai risultati ottenuti i dirigenti medesimi attribuiscono i relativi trattamenti accessori al personale coinvolto nei progetti di cui al presente articolo

CAPO II

LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art.

Il sistema di valutazione

1. Nel quadro della valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici, di cui all'art....., gli Enti attribuiscono particolare rilievo alla valutazione dei dirigenti e alla loro responsabilizzazione in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'incarico conferito, secondo quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Nell'ambito delle responsabilità ad essi attribuite, i dirigenti valutano la prestazione lavorativa del personale non dirigenziale, allo scopo di verificare l'apporto collettivo ed individuale allo svolgimento dei compiti assegnati a ciascun ufficio, secondo la disciplina prevista nei CCNL di riferimento.
2. In relazione a quanto previsto al comma 1, l'ente, nell'ambito della propria potestà organizzativa, adotta un sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati di tutto il personale dirigenziale, secondo le previsioni dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999 ed ulteriormente modificato dall'art.13 del CCNL del 22.2.2006.
3. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL relativo al biennio economico 2008-2009, potranno avvalersi della facoltà di integrare le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, secondo le modalità che saranno ivi definite, solo gli Enti che:
 - a) abbiano effettivamente adottato e concretamente attuato, nell'ambito del proprio sistema di valutazione, forme di rilevazione della soddisfazione dei destinatari delle attività svolte e dei servizi resi all'utenza sia esterna che interna, che formano oggetto della valutazione oppure sistemi di certificazione della qualità dei settori interessati o di verifica del rispetto delle modalità di erogazione dei servizi descritti nella carta dei servizi;

- b) abbiano trasmesso gli atti concernenti il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dirigenziale adottato allo specifico osservatorio sui sistemi di valutazione degli enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, istituito secondo le modalità appositamente concordate da ANCI, UPI, Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome e l'Unioncamere.

CAPO III

La risoluzione del rapporto di lavoro

Art.

Recesso per motivi organizzativi

1. La disciplina degli artt. 33 e 34 del D.Lgs.n.165/2001, in materia di eccedenza di personale e mobilità collettiva, e quella prevista dall'art.16 del CCNL del 22.2.2006 nella medesima materia trovano applicazione anche nelle ipotesi in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, fermo restando il numero complessivo dei posti di qualifica dirigenziale della dotazione organica dell'Ente, si determini una situazione di eccedenza interessante solo specifiche tipologie di professionalità dirigenziale.
2. Al termine del periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui all'art.23 - ter del CCNL del 10.4.1996, introdotto dall'art.13 del CCNL del 22.2.2006, l'ente affida al dirigente interessato un incarico tra quelli istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente, nel rispetto delle previsioni dell'art.22 del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art.13 del CCNL del 23.12.1999 e dall'art.10 del CCNL del 22.2.2006. La mancata accettazione parte del dirigente dell'incarico proposto costituisce giusta causa di recesso del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.27 del CCNL del 10.4.1996.

Art.

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art.24, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e secondo le modalità da queste stabilite: art. 92, comma 5 D.Lgs. n. 163 del 12.4.2006; art.37 del CCNL del 23.12.1999; art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996; art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446/1997 (recupero evasione ici); art.12, comma 1, lett. b) del D.L.n.437 del 1996, convertito nella legge n.556 del 1996. L'ente definisce l'incidenza delle suddette erogazioni aggiuntive sull'ammontare della retribuzione di risultato sulla base criteri generali oggetto di previa concertazione sindacale, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 22.2.2006.
3. La valutazione circa la riconducibilità dell'incarico e del relativo compenso al regime dell'onniconcomprensività viene preventivamente effettuata dall'Ente ed è espressa nell'atto di conferimento oppure di designazione o, comunque, di nulla osta all'espletamento dell'incarico, ove conferito da soggetti terzi, pubblici o privati, su designazione dell'Ente.
4. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999.
5. Le risorse di cui al comma 4, al lordo di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali, sono utilizzate per incrementare, ai sensi dell'art.29 del CCNL del 23.12.1999, la retribuzione di risultato dei dirigenti, sulla base di criteri volti a valorizzare, in via prioritaria ed in misura prevalente, quella dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi. I suddetti criteri sono definiti dall'Ente, previa concertazione sindacale, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 22.2.2006.
6. E' disapplicata dalla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto collettivo la disciplina dell'art.32 del CCNL del 23.12.1999.