



**GESTIONE COMMISSARIALE (L.R. 15/2013)
EX PROVINCIA OLBIA TEMPPIO**
Legge Regionale 28.06.2013, n. 15 – Disposizioni in materia di riordino delle Province
Decreto Presidente Giunta Regionale n. 49 del 30/05/2014

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PERSONALE AREA DIRIGENZA**
ANNI 2014/2016

Sottoscritto il 29 aprile 2015

Contar
Contar

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti della Provincia di Olbia Tempio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Lo stesso contratto può applicarsi ai Dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato, se richiamato dai contratti individuali di lavoro.

Art. 2 - Validità del contratto

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2014 e scadono il 31.12.2016, salvo conservare efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo e le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo è pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito internet della Provincia nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Art. 3 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Sono individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali di cui all'accordo collettivo nazionale sottoscritto il 07.05.2002 e tenuto conto del protocollo sottoscritto da questo Ente in data 21.09.2012:
 - Settore Servizi Tecnici;
 - Settore Ambiente e Sostenibilità.

Art. 4 - Procedure di conciliazione e interpretazione autentica

1. Ogni qualvolta emerga una controversia sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato, la parte interessata invia all'altra parte una comunicazione formale; questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto decentrato si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse, nei loro effetti giuridici e economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto decentrato hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Art. 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. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. n 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
2. I Dirigenti concorrono alla definizione dei piani di intervento, proponendo, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire la massima tutela possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico/sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza.



3. L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che a tale titolo incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave.
4. Le rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite indicano all'Amministrazione il rappresentante sindacale della sicurezza di cui all'articolo 47 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 6 - Coperture assicurative

1. Al fine di dare esecuzione a quanto previsto nell'articolo 38 del CCNL 23.12.1999, l'Ente garantisce la copertura assicurativa della R.C. dei Dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salva l'ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo sono assicurate ai Dirigenti anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso dello stesso rapporto.

Art. 7 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

1. L'Amministrazione s'impegna a verificare periodicamente gli assetti organizzativi dell'Ente al fine di accertare la possibilità di una riduzione delle posizioni dirigenziali e degli incarichi attribuiti alla dirigenza nell'ottica di una maggiore efficienza dei servizi, di razionalizzazione delle strutture e di maggiore contenimento dei costi.
2. Le parti concordano che alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 15 % delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione, più le risorse contrattualmente già destinate al finanziamento del risultato.
3. Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso consentita la più ampia partecipazione possibile del Dirigente interessato al procedimento. La valutazione dei dirigenti viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione.
4. La retribuzione di risultato viene erogata in base ai criteri contenuti nella metodologia di valutazione e misurazione delle performance vigente presso questo Ente. Le parti concordano che la retribuzione di risultato deve essere riconosciuta sulla base di criteri di differenziazione della valutazione e di preventiva pesatura degli obiettivi.
5. I meccanismi e gli strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai Dirigenti debbono necessariamente essere individuati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire, correlati alle risorse umane finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili. Si dovrà tener conto degli eventuali scostamenti dell'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del Dirigente interessato.
6. L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al Dirigente l'eventuale valutazione negativa che comporti la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

Art. 8 - Norme di salvaguardia

1. L'incarico dirigenziale è affidato di norma per un periodo minimo di tre anni, fatta salva la scadenza elettorale dell'Amministrazione.



2. La retribuzione di risultato sarà riconosciuta ai dirigenti, valutando il raggiungimento degli obiettivi assegnati (performance organizzativa e individuale) ed i comportamenti con riferimento a ciascuno degli incarichi attribuiti nel corso dell'esercizio finanziario, tenuto conto anche dell'area adempimentale, con decurtazione di punteggio in caso di violazioni cui siano ricondotte per legge una riduzione della retribuzione di risultato.
3. La disposizione di cui al precedente comma non si applica nell'ipotesi prevista dall'art. 23/bis, comma 1, lett. b), del CCNL 10/04/1996, così come introdotto dall'art. 13 del CCNL 22/02/2006, riferito agli effetti di valutazioni negative.

Art. 9 – Il Comitato dei Garanti

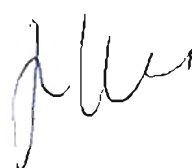
1. Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 21 comma 3, del D. Lgs. 29/93, come sostituito dall'art. 22 del T.U. sul pubblico impiego, e previsto dall'art. 15 del CCNL, dovrà essere nominato entro sessanta giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da tre membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico:
 - il primo membro-esperto è designato dall'Amministrazione Provinciale;
 - il secondo membro-esperto è eletto dalla Conferenza dei Dirigenti (a tempo indeterminato);
 - il terzo membro-Presidente è individuato, di comune accordo, fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.
2. Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione.
3. L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 21 comma 2, del T.U. sul pubblico impiego sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.
4. Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate

Art. 10- Norme di rinvio

1. Per quanto non disciplinato, sulla base delle norme del D. Lgs. n. 165/01 e s.m.i. si fa rinvio, per le parti non disapplicate, al CCNL 1994/1997, al CCNL 1998/2001, al CCNL 2002/2005, alle norme suppletive del Libro V del codice civile, alla L. 300/70 e alle altre leggi che dettano norme in materia di rapporti di lavoro.

Art. 11 - Norme finali

1. Dalla decorrenza del presente contratto e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, al termine di ogni anno, per verificarne la completa attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.



2. Saranno altresì verificate, con la stessa cadenza annuale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.
3. La Provincia di Olbia Tempio, infine s'impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente contratto collettivo decentrato integrativo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]