

Allegato alla delibera
n. 126 del 31-05-2004

ALSIA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA
INTEGRATIVA DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

ART. 1 Campo d'applicazione e durata

Il presente contratto si applica al personale dirigente della ALSIA con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia disdetto, almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata, da una delle parti e comunque resta valido fino alla sottoscrizione del nuovo accordo.

Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza dalla data della sua sottoscrizione definitiva salva diversa indicazione.

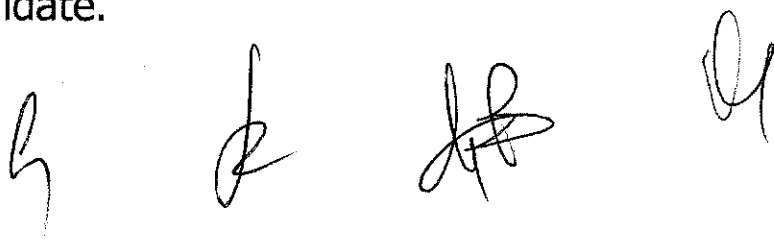
Sono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione del fondo della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge riguardanti specifici punti dell'accordo.

ART. 2 Principi generali

Il presente contratto mira a valorizzare la specificità del ruolo dirigenziale attraverso:

- La definizione degli spazi di azione e delle specifiche responsabilità con riferimento alle autonome competenze gestionali;
- La chiarezza del sistema di valutazione;
- Lo sviluppo di un sistema retributivo collegato alle performances effettivamente raggiunte dai dirigenti e dalle strutture ad essi affidate.



ART. 3 Informazione

L'amministrazione fornisce ai soggetti sindacali titolari l'informazione sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione e la disciplina degli uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica.

L'informazione preventiva, sulle materie di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, è data in forma scritta ed in tempi tali da consentire alle rappresentanze di base e alle OO.SS., per quanto di rispettiva competenza, un attento esame della documentazione e l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal CCNL. In ogni caso, deve essere ricevuta almeno una settimana prima della emanazione dell'atto cui si riferisce o della sua definizione formale.

L'informazione successiva, sulle altre materie ammesse, è fornita almeno semestralmente o quando ne facciano richiesta le Rappresentanze di base e le OO.SS. a seguito di istanza scritta.

ART. 4 Concertazione

La concertazione, secondo le procedure e nelle materie indicate dall'art. 8 del CCNL, rappresenta il metodo ordinario per il confronto delle reciproche posizioni e per definire finalità, obiettivi e strumenti operativi condivisi.

La procedura di concertazione è attivata, da ciascuna delle parti, con le modalità operative di cui all'art. 8 del CCNL.

La concertazione deve concludersi con la stesura del relativo verbale, nel quale si dà atto delle posizioni rispettivamente assunte dalle parti.



ART. 5 Relazioni sindacali

La rappresentanza sindacale aziendale è costituita dai soggetti di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 1998/2001 dell'area della dirigenza.

Gli accordi decentrati sulla dirigenza sono sottoscritti e formalizzati con atti separati da quelli relativi al personale non dirigente del comparto.

Annualmente, entro il 31 dicembre, l'Amministrazione comunica alle OO.SS. numero e percentuale di iscritti, nonché il numero di giorni di permesso retribuito spettante a ciascuna organizzazione sindacale.


ART. 6 Servizi pubblici essenziali

In relazione alle aree di attività dell'Ente, le parti uniformano i propri comportamenti alla disciplina contenuta nel CCDI 1998/2001 del personale non dirigente per quanto concerne le attività essenziali da assicurare in occasione degli scioperi indetti dal personale.

ART. 7 Igiene e sicurezza

Le parti concordano sulla piena attuazione di quanto previsto dal D.Lgs 626/94 in materia di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

L'amministrazione si impegna a porre a disposizione del dirigente all'uopo individuato con atto formale quale datore di



lavoro o committente i mezzi finanziari e le risorse umane necessarie.

ART. 8 Pari opportunità

Le parti assumono quanto previsto sullo stesso tema all'art. 8 del CCDI 1998/2001 del personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie.

Le parti concordano sulla necessità di prevedere nel Comitato per le pari opportunità la presenza di componenti espressione della dirigenza.

Fatti salvi i compiti ed il ruolo del Comitato, l'Amministrazione si impegna ad eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle dirigenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale, promuovendo e sperimentando moduli organizzativi che permettano alle donne di far fronte agli impegni di lavoro senza appesantire gli oneri femminili della cura familiare.

Nei processi di mobilità della dirigenza sarà cura dell'Amministrazione, anche attraverso programmi di azioni positive, valorizzare al meglio la componenti femminile.

Nell'attribuzione degli incarichi e delle funzioni dirigenziali più qualificate, a parità di requisiti professionali, deve essere garantito il perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali tra uomini e donne.



ART. 9 Comitato dei garanti

Le parti prendono atto di quanto previsto dall'articolo 18 della L.R. 12/1996, come sostituito dall'art. 4, dalla L.R. 48/2000 relativamente alla istituzione ed ai compiti del Collegio dei Garanti.

ART. 10 Sviluppo delle attività formative

L'amministrazione assume le attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini professionali e per l'espletamento delle funzioni dirigenziali.

Le parti si impegnano a definire con apposita intesa i programmi formativi annuali e pluriennali, nonché ad aggiornare i criteri per l'autorizzazione dei percorsi formativi individuali fissandone le priorità.

Al perseguimento di tali finalità viene annualmente destinata una somma non inferiore all'1% annuo del monte salari dei dirigenti.

Le iniziative formative e di aggiornamento sono realizzate, previa analisi concordata dei bisogni, delle funzioni e degli obiettivi, con la collaborazione di soggetti pubblici o di Società specializzate nel settore.



ART. 11 Risoluzione consensuale

Le risorse eventualmente utilizzate per la risoluzione consensuale, come prevista dall'art. 17 del CCNL 1998/2001 della dirigenza del comparto Regioni-AA.LL., devono essere correlate ad una riduzione degli oneri di bilancio per le funzioni dirigenziali, fatti salvi gli incrementi contrattuali.

E' garantita al Dirigente, nello svolgimento della procedura, l'assistenza da parte dell' Organizzazione sindacale.


ART. 12 Conferimento degli incarichi dirigenziali

Gli incarichi su posizioni istituite secondo l'ordinamento vigente, sono attribuiti per un periodo minimo di tre anni e per non più di cinque anni, fatte salve eventuali specificità di cui si dà atto in sede di conferimento dell'incarico.

Il conferimento degli incarichi o il passaggio ad incarico diverso è effettuato dall'Amministratore Unico, tenuto conto di:

- a) esigenze di carattere organizzativo, correlati ai programmi di realizzazione;
- b) curriculum professionale;
- c) attitudini, capacità ed requisiti professionali del singolo dirigente.

I provvedimenti di incarico possono essere ridefiniti a seguito della attribuzione all'Agenzia di nuove competenze o in relazione ai contenuti emergenti dalla relazione programmatica annuale e comportano il contestuale aggiornamento dei relativi funzionigrammi o anche in relazione ai risultati conseguiti.



7

A ciascun dirigente viene attribuito uno ed un solo incarico dirigenziale nell'ambito delle strutture previste dall'ordinamento dell'Agenzia; nei casi di impedimento o assenza di un dirigente e per un tempo massimo di 3 mesi può essere attribuito ad interim un ulteriore incarico, senza integrazione di retribuzione, oltre tale periodo viene garantito la maggiorazione della indennità di risultato pari a 6% annuo del fondo riservato alla indennità di risultato rapportato ai mesi successivi al terzo.

ART. 13 Revoca degli incarichi dirigenziali

L'Amministratore Unico può disporre la revoca anticipata dell'incarico solo:

- a) per motivate ragioni organizzative e produttive;
- b) per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14, comma 2, dell'CCNL comparto Regioni ed autonomie locali area dirigenza 1998/2001
- c) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi;
- d) per i risultati negativi della attività imputabili a responsabilità dirigenziale.

Gli addebiti di cui alle lettere b) e c) non producono effetti in mancanza di previa formale contestazione e senza che al dirigente titolare dell'incarico sia stato garantito il contraddittorio.

La revoca anticipata dell'incarico può comportare l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore.

Nei casi di maggiore gravità l'Amministrazione può decidere:

- la perdita della retribuzione dirigenziale ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno;

- il recesso dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e del contratto collettivo nazionale di lavoro.

ART. 14 Valutazione delle prestazioni

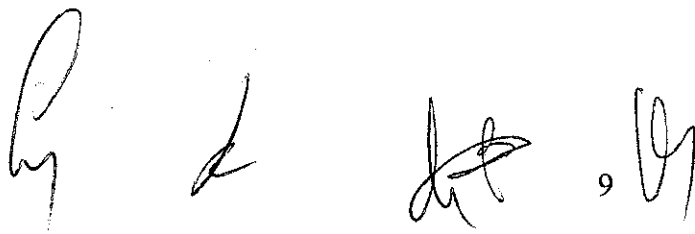
Le prestazioni ed i risultati dei Dirigenti sono soggette a valutazione annuale ai fini della retribuzione di risultato e dello sviluppo professionale.

La valutazione, effettuata mediante apposita scheda, è strutturata in modo da prevedere un'area di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi indicati ed un'area di valutazione delle competenze e capacità dirigenziali in termini di capacità di innovazione, capacità di gestione delle risorse umane affidate, delle risorse finanziarie e strumentali, nonché, infine di adeguatezza delle conoscenze.

Il sistema di valutazione utilizzato e le sue eventuali modifiche formano oggetto di concertazione con le OO.SS.; esso va comunque articolato su tre momenti fondamentali:

- assegnazione degli obiettivi
- verifica intermedia
- valutazione finale

La scheda o verbale di valutazione deve essere sottoscritta dal valutatore e dal valutato, il quale può fare osservazioni scritte e richiedere un riesame ai sensi dell'art. 4 comma 5 della L.R. n. 48/2000.



ART. 15 Retribuzione di posizione

Le parti convergono sul principio della uniformità di trattamento economico fra il personale dirigente dell'Alsia con il personale dirigente regionale a parità di graduazione delle posizioni dirigenziali, così come previsto dall'art. 17 del CCDI Area Dirigenza Regionale 1998/2001:

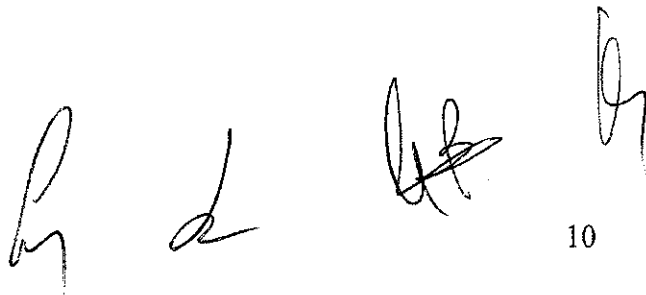
A = per le Aree e gli Uffici pari ad € 40.500,00
B = per i Servizi pari ad € 33.500,00

ART. 16 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

La determinazione delle quote aggiuntive da immettere nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando le quantità obbligatorie indicate dall'articolo 26 del CCNL, è in funzione dell'attività amministrativa da perseguire ed è altresì correlata alle scelte organizzative dell'amministrazione come individuate al precedente articolo 2 del presente accordo.

Il fondo complessivo per la retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione dell'art. 26 comma 4 CCNL, è determinato, per il 2004 in € 286.000,00 così distinto:

€ 243.000,00 per retribuzione di posizione
€ 43.000,00 per retribuzione di risultato



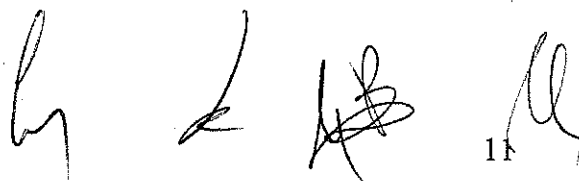
ART. 17 Orario di lavoro e servizio mensa

Il dirigente attesta la presenza in servizio mediante timbratura e con autoresponsabilizzazione sia in entrata che in uscita.

Per la concessione dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa la presenza pomeridiana deve essere certificata con la timbratura.

ART. 19 Trattamento di trasferta

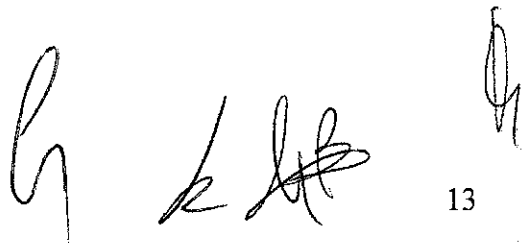
1. Ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio spetta il trattamento di trasferta. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a. una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
 - € 24,12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - € 1,00 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;



- b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate.
- c. il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 11.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso si applica l'art. 38, commi 2 e ss., del presente CCNL e al dirigente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 7, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.
5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. n. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessive € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
6. L'Alsia in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, corrisponde, ai sensi delle disposizioni per la disciplina delle missioni recepite con ordine

- n.05/2003, in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di € 30,99 lorde.
7. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
 8. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.
 9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
 10. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
 11. Si stabilisce che la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali sono quelle già individuate ai sensi delle disposizioni per la disciplina delle missioni recepite con ordine n.05/2003 per i restanti dipendenti.
 12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
 - l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) ed i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.
 13. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

ART. 20 Copertura assicurativa

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures: a large, stylized 'h' or 'g' on the left; a signature in the middle that appears to be 'L. B.'; and a smaller signature on the right that looks like 'M.'.

1. L'Alsia si impegna ad assumere le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nel bilancio, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. L'Alsia si impegna a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del dirigente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

ART. 21 Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare le problematiche concernenti la organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene, la sicurezza ecc., l'Amministrazione attiverà iniziative mirate sentite le organizzazioni sindacali.

