



# PROVINCIA DI PESCARA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002 - 2005

### AREA DELLA DIRIGENZA

#### Art. 1

*Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10 aprile 1996*

1. Le modalità di effettuazione degli scioperi e l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 12 giugno 1990 n. 146, e successive modificazioni ed integrazioni, e del Ccnl sottoscritto il 10.4.1996, sono stabilite nel "Contratto decentrato sulle norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali", contenuto nell'Allegato A al presente Contratto collettivo decentrato integrativo.

**Art. 2**

***Criteria generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti***

1. Per l'Amministrazione Provinciale, la formazione permanente e l'aggiornamento costituiscono impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale. Sono finalizzate alla promozione e al sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo, coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione ed in considerazione dell'innovazione legislativa-contrattuale e del miglioramento della qualità dei servizi al cittadino.
2. In relazione al nuovo scenario istituzionale e normativo che assegna alla dirigenza un ruolo di ulteriore responsabilità e autonomia decisionale diretta ad assicurare oltre alla efficienza, efficacia ed economicità, anche la piena legittimità dell'azione amministrativa, verrà elaborato un piano formativo triennale finalizzato in particolare a supportare:
  - a) l'introduzione di sistemi di gestione finalizzati non solo al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici fissati dall'Amministrazione, ma anche a sviluppare l'integrazione tra funzioni e competenze diverse;
  - b) la creazione di una cultura manageriale di impronta aziendalistica, fondata sull'orientamento al risultato, sullo sviluppo di capacità gestionali, di coordinamento e controllo delle risorse finanziarie, umane e strumentali e sull'acquisizione di competenze in materia di controllo di gestione;
  - c) l'attuazione degli indirizzi e programmi definiti dagli organi istituzionali, con la necessaria autonomia, assunzione di responsabilità e garanzia dei risultati;
  - d) il ruolo del dirigente come punto di snodo tra sistema di governo dell'Ente e sistemi di lavoro nelle strutture provinciali;
  - e) le attività di analisi e verifica, tali da collegare la valutazione finanziaria a quella qualitativa;

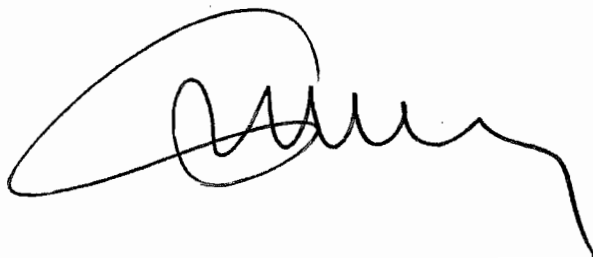


- f) l'innovazione nelle dinamiche organizzative e nella razionalizzazione e semplificazione dei processi.
3. La programmazione annuale è definita dal "Piano Annuale di Formazione del Personale", approvato ogni anno dalla Giunta entro il 31 marzo in armonia con le linee di indirizzo generale definite nel presente accordo.
  4. Le risorse possono variare dall'1 al 3% della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine.
  5. Annualmente le parti concordano la quantificazione del monte ore da destinare – tenendo conto delle esigenze organizzative – ai congedi, retribuiti e non per la formazione e l'autoformazione dei dirigenti, in applicazione dell'art. 6 L. 8.3.2000 n. 53.

### *Art. 3*

#### *Pari opportunità*

1. L'Amministrazione provinciale si impegna a consolidare nella cultura e nella organizzazione dell'Ente i temi delle pari opportunità, caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale dirigenziale.
2. Al fine di attivare misure e meccanismi volti a rimuovere situazioni od ostacoli che di fatto non consentono una reale parità fra uomini e donne nel lavoro come nello sviluppo professionale, le parti si impegnano, tramite il Comitato per le pari opportunità, a promuovere azioni positive, con particolare riferimento a:
  - a) Formazione professionale:
    - a1) garanzia della partecipazione dei/delle dirigenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza e possibilità di partecipazione ai corsi di formazione medesimi anche ai/alle dirigenti che fruiscono della normativa in materia di congedi parentali;



a2) seminari di sensibilizzazione per tutto il personale dirigente al fine della diffusione della cultura di parità e di pari opportunità e della valorizzazione della differenza di genere;

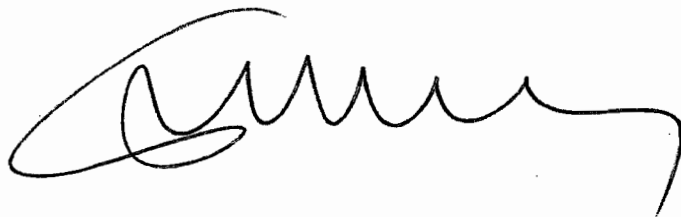
b) Orario di lavoro:

b1) Attuazione di forme flessibili di orario per dirigenti in particolari situazioni di svantaggio sociale, personale e familiare, con particolare riguardo alle esigenze di dirigenti con figli in tenera età, in considerazione dell'impegno di rilevante valore sociale che esse rivestono.

**Art. 4**

***Criteria generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 626/94)***

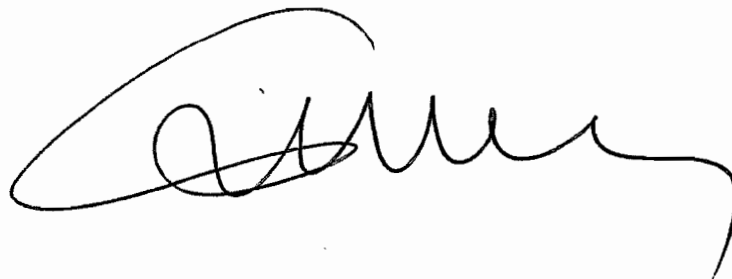
1. L'amministrazione adotta il documento sulla sicurezza ai sensi del Dlg.vo 626/94 con il quale disciplina compiutamente la definizione delle linee guida per la valutazione dei rischi aziendali, le modalità organizzative relative ai sopralluoghi negli ambienti di lavoro, l'analisi preliminare del documento di valutazione dei rischi, la verifica dei risultati e relative proposte operative, la definizione delle modalità per l'effettuazione delle visite mediche e l'organizzazione del primo soccorso aziendale.
2. Le parti concordano che l'impegno dell'Amministrazione dovrà essere quello di proseguire nell'attuazione pratica del documento di cui sopra, tenendo presente quanto è stato già fatto negli anni precedenti.
3. Sulla base delle considerazioni che precedono, le parti concordano altresì che l'attività dell'Amministrazione Provinciale dovrà incentrarsi su tre linee di intervento principali:
  - a) miglioramento dei luoghi di lavoro
  - b) formazione del personale
  - c) sorveglianza sanitaria dei dipendenti.



4. In merito al miglioramento dei luoghi di lavoro, l'Amministrazione deve procedere alla individuazione di strumenti efficaci per consentire l'effettiva individuazione degli interventi, nell'osservanza dei seguenti criteri di riferimento:
- a) aggiornamento del Piano della Sicurezza, in relazione al diverso assetto organizzativo e logistico dell'Amministrazione Provinciale;
  - b) definizione del Piano antincendio e delle conseguenti azioni da intraprendere;
  - c) definizione e allocazione delle risorse economiche necessarie per le azioni di cui alle lettere a) e b), sulla base delle disponibilità finanziarie e delle priorità di intervento;
  - d) individuazione degli uffici tecnici competenti alla progettazione e alla attuazione degli interventi;
  - e) istituzione di un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali sulla programmazione degli interventi entro 30 giorni dalla loro definizione;
  - f) istituzione di un tavolo di confronto periodico con le organizzazioni sindacali sullo stato di attuazione degli interventi.
5. In merito alla formazione del personale, le parti concordano sulla validità delle esperienze, effettuate, dei corsi di formazione per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per i dipendenti addetti al primo soccorso ed alla gestione delle misure antincendio, convenendo sulla necessità di ripetere l'esperienza formativa.
6. Per quanto concerne la sorveglianza sanitaria, che è stata una delle prime misure di prevenzione istituite dall'Amministrazione Provinciale di Pescara, le parti concordano che occorre estendere a tutti i lavoratori la sorveglianza già praticata per alcune categorie di essi.

**Art. 5**

**Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001**

A large, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom of the page. The signature is cursive and appears to be a single name.Handwritten notes and a signature in the right margin. The notes are written vertically and appear to be a list of initials or names: 'P', 'S', 'M', 'G'. Below them is a larger, more complex signature.

1. L'Amministrazione individua le risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dagli interventi di innovazione organizzativa come indicati dal comma 3 dell'art. 26.
2. Il comma 5 dell'art. 26 dispone che gli enti possano integrare le risorse con una quota fino al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale. L'Amministrazione si impegna ad incrementare le risorse che si renderanno disponibili al verificarsi delle condizioni sopra descritte e comunque nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

#### **Art. 6**

***Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lett. e) del CCNL relativo all'area della dirigenza 1998/2001***

1. Le risorse di cui alla legge n. 109/94 (incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione) e quelle di cui all'art. 37 del CCNL 1998-2001 (compensi per onorari e funzioni dell'avvocatura), rientrano nel fondo previsto per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2003 i Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale, alla retribuzione di risultato, fermo restando che la retribuzione di risultato sommata alle risorse derivanti dall'applicazione degli articoli richiamati non può superare il 30% della retribuzione di posizione e comunque nei limiti delle risorse confluite di cui al punto 1.



*Art 7*

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

1. Le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato sono quelle previste dall'art.26 del CCNL 23.12.1999.
2. Al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, viene destinata al finanziamento della retribuzione di risultato una quota pari al **25%** delle risorse complessive di cui al comma 1.-
3. Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e quindi riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

*Art.8*

***Il Comitato dei Garanti***

1. Il Comitato dei Garanti, previsto dall'art.22 D.lg.vo 165/2001 e dall'art. 15 del CCNL 23.12.1999, è istituito con deliberazione di Giunta Provinciale entro 60 giorni dalla firma del presente contratto, nel rispetto dei seguenti commi.
2. E' composto di tre membri, dei quali:
  - il primo componente è designato dal Presidente della Provincia tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico;
  - il secondo componente è uno dei dirigenti della Provincia eletto dai dirigenti;
  - il terzo componente è scelto dai primi due tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico.

*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*

*Large handwritten signature*

I componenti, entro 20 giorni dall'istituzione del Comitato da parte della Giunta, nominano il Presidente.

3. I provvedimenti previsti dall'art.23-bis, comma 1, lett.b), c) e d) del CCNL del 10.04.1996 sono adottati previo parere conforme del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Il parere deve essere dettagliatamente motivato.
4. Il Comitato dei Garanti, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 3, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.
5. 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 9**

#### **Copertura assicurativa**

1. L'Amministrazione provvederà a stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento dell'attività dirigenziale e professionale, ivi comprese le somme dovute a titolo di oblazione e sanzione pecuniaria amministrativa, per contravvenzioni elevate in occasione ed a causa delle funzioni svolte, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. L'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di estendere la polizza assicurativa attivata a copertura dei rischi derivanti da eventuali danni, involontariamente cagionati all'Amministrazione Provinciale dai dirigenti, anche a seguito di colpa grave; i relativi costi sono a carico del dirigente interessato.
3. Ogni responsabilità civile dei dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo o colpa grave, che comporta una esposizione di carattere economico, è a carico dell'Amministrazione.



4. La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del dirigente.
5. Nelle more di tempo necessario per la stipula della polizza assicurativa, o nel caso in cui la polizza stessa non trovi adeguata copertura, le spese derivanti dall'assistenza legale ai dirigenti si intendono a carico dell'Amministrazione e nel caso di sentenza passata in giudicato che accerti la personale ed esclusiva responsabilità del dirigente da questi rimborsate all'Ente, rateizzando la somma, comunque in misura non superiore al quinto dello stipendio o della pensione.
6. La delegazione trattante di parte sindacale sarà opportunamente informata circa le condizioni della polizza assicurativa attivata.
7. Resta confermato quanto previsto all'art. 38 del CCNL 23.12.1999 – area della dirigenza – laddove, ai commi 2 e 3 prevede che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

#### *Art 10*

#### *Indennità sostitutiva di mensa*

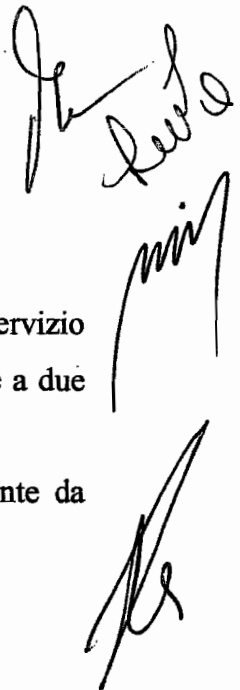
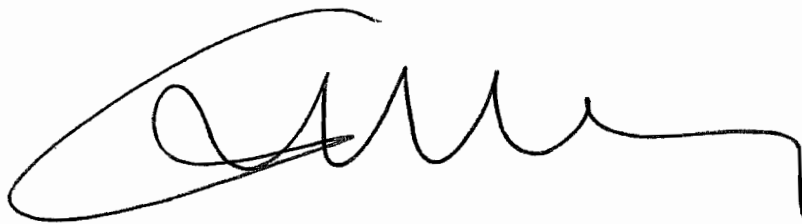
1. I dirigenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane per almeno due ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

I buoni sono erogati sulla base di una dichiarazione di presenza del dirigente da trasmettere al termine di ciascun mese al Servizio Provveditorato ed economato.

#### *ART. 11*

#### *Norma transitoria*

1. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.



## ALLEGATO A

### CONTRATTO DECENTRATO SULLE NORME DI GARANZIA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

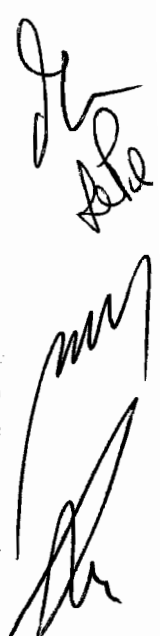
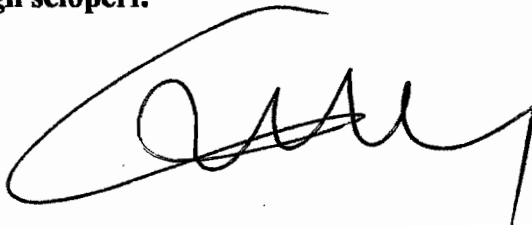
(AREA DELLA DIRIGENZA)

Visto:

- che la legge 146 del 12/6/90 ha dettato norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati;
- che l'art. 1 delle "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali" contrattualmente vigenti per il personale di qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali, ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 146/90, individua i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto. Stante i servizi erogati dall'Ente per la Provincia si sono individuati i seguenti servizi essenziali:
  - a) servizio manutenzione strade ( sgombrò neve ) con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità;
  - b) servizi culturali ( biblioteca ): assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali dell'Amministrazione Provinciale;
  - c) servizi personale: solo nei periodi compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese per l'ufficio stipendi e parzialmente per l'ufficio personale;
  - d) servizio protezione civile: da presidiare con personale in reperibilità ( squadre manutenzione strade - fabbricati, coordinate dagli uffici centrali );
  - e) servizi gare ed appalti: limitatamente alla concomitanza con gare ed appalti.
- che le "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali" citate, definiscono l'ambito di applicazione dei servizi essenziali sopraelencati e fissano modalità di effettuazione degli scioperi, prescrivendo termini di preavviso ed ambiti temporali di effettuazione, determinando inoltre che è materia di contrattazione decentrata l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi contrattualmente identificati come essenziali;

Le Parti convengono e sottoscrivono il seguente Contratto decentrato sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativo alle posizioni dirigenziali:

#### **A. Modalità di effettuazione degli scioperi:**



1. Il diritto di sciopero è esercitato con i termini di preavviso e con le modalità di effettuazione di cui all'art. 3 delle "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali" contrattualmente vigenti per il personale di qualifica dirigenziale del comparto. Nel caso di scioperi proclamati a livello aziendale le OO.SS. devono darne comunicazione all'Amministrazione comunque con un preavviso minimo di 10 giorni.

Nel preavviso dovranno essere indicati:

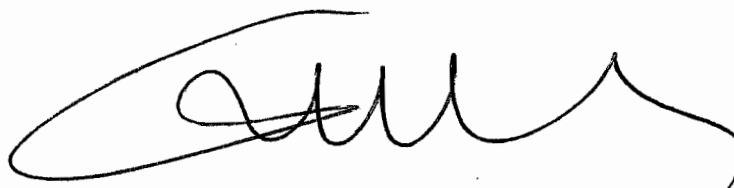
- a) Nel caso di scioperi che coinvolgano tutti i lavoratori del comparto, compresi i dirigenti:

- la motivazione dello sciopero
- la durata e la modalità di astensione dal lavoro
- la specificazione che tale sciopero coinvolge anche il personale di qualifica dirigenziale

- b) Nel caso di scioperi che coinvolgano il solo personale di qualifica dirigenziale:

- la motivazione dello sciopero
- la durata e la modalità di astensione dal lavoro
- la specificazione che tale sciopero coinvolge il solo personale di qualifica dirigenziale.

2. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le OO.SS. devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
3. Nel caso di sciopero che coinvolga tutti i lavoratori del comparto, compresi i dirigenti, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali devono essere garantite le prestazioni minime essenziali svolte dal personale, nei contingenti previsti dal contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 30.04.2001.
4. Per garantire l'effettività e la continuità di tali prestazioni indispensabili sono esonerate dallo sciopero le posizioni dirigenziali individuate nel presente contratto, a condizione che la presenza in servizio e l'attività del dirigente siano effettivamente necessarie a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili previste.
5. Salvo inderogabili esigenze di servizio, l'Amministrazione provinciale si impegna a non impiegare nei contingenti di personale con qualifica dirigenziale esonerati dallo sciopero, dirigenti che siano anche dirigenti sindacali.
6. Ai fini di una corretta informazione l'Amministrazione renderà tempestivamente noti alle OO.SS. il numero dei dirigenti che hanno aderito allo sciopero.
7. Le disposizioni di cui al presente accordo non trovano applicazione, in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata, nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi della incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
8. Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, valgono le norme contenute nella legge 146 del 12/6/90 e nelle "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali" allegate al CCNL di comparto per il personale di qualifica dirigenziale sottoscritto il 10.4.1996.
9. L'Amministrazione provinciale garantirà l'informazione all'utenza come previsto dalla legge 146/90, con le modalità e con le forme ritenute più opportune.



**B. Servizi pubblici essenziali e posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero**

In relazione ai servizi pubblici essenziali sopra riportati, sono esonerati dallo sciopero i seguenti dirigenti:

- a) Dirigente del Settore Sviluppo del Territorio, Viabilità e Patrimonio e Dirigente del Settore Tutela dell'Ambiente e attività produttive.
- b) Dirigente del Settore Valorizzazione e Gestione Risorse Umane e Dirigente del Settore Economico-finanziario limitatamente alla erogazione degli emolumenti retributivi nei giorni compresi tra il 10 e il 18 di ogni mese.

Pescara,

La parte pubblica

Segretario Generale dott. Sergio Iezzi.....

Direttore Generale dott. Mario Collevocchio.....

*Sergio Iezzi*  
*Mario Collevocchio*

Ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

**Organizzazioni sindacali territoriali di categoria**

CGIL/ F.P. - .....

CISL/ FPS: *Goran Zan* .....

UIL/FPL: *[Signature]* .....

CIDA/Enti Locali: .....

DIRER/DIREL: *[Signature]* .....

CSA (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisas-fisael, confail-unsiau, confill eell-cusal, usppi-cuspel-fasil-fadel).....