

# CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

L'anno duemilasette il giorno 4 del mese di luglio alle ore 09,30 nei locali del Consiglio regionale della Calabria, convocata dal Presidente, si è riunita la Delegazione Trattante per la firma definitiva dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata dell'area dirigenziale.

## LA DELEGAZIONE

### PRESO ATTO

**CHE** con nota del Segretario Generale n. 305 del 8 giugno 2007 l'ipotesi di CCDI è stata trasmessa al Presidente del Consiglio regionale per l'autorizzazione alla sottoscrizione da parte dell'Ufficio di Presidenza a norma dell'art. 4 del CCNL per il quadriennio normativo 2002/2005;

**CHE**, per come evidenziato dal Segretario Generale nella nota n. 350 del 29 giugno 2007 trasmessa al Settore Risorse Umane, il 23 giugno 2007 è scaduto il termine di 15 giorni dalla trasmissione senza rilievi dal parte dell'U.P.;

**CHE**, pertanto, la delegazione trattante di parte pubblica è autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto;

Procede alla sottoscrizione definitiva del

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA BIENNIO ECONOMICO 2004/2005

### Art. 1

#### Composizione delle delegazioni trattanti

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

Avv. Giulio Carpentieri

Avv. Carlo Pietro Calabrò

Parte sindacale:

rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

Dott. Giuseppe Luigi Multari

Dott. Riccardo Barbucci

Dott.<sup>ssa</sup> Ester Raffaella Latella

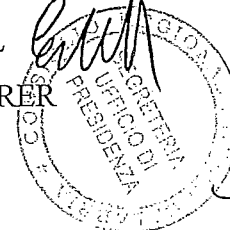
Dott. Giovanni Battista Manduca

CISL

CGIL

UIL

DIRER



## Art. 2

### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni – Autonomie locali, comprese le Ipab, di cui all'area dirigenziale 2<sup>a</sup>, dell'art. 2, dell'accordo quadro del 23 settembre 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## Art. 3

### Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002-31 dicembre 2005, per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 per la parte economica, fatta salva la facoltà di ciascuna parte di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Le parti convengono nell'ottica del contenimento delle spese che rappresenta un obiettivo primario per l'Amministrazione, di non aumentare la retribuzione di risultato per gli anni 2004, 2005 e 2006.

## Art. 4

### Procedure

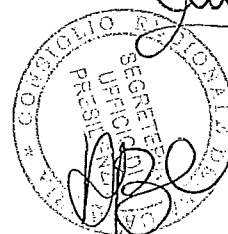
La sottoscrizione del presente contratto avverrà attraverso lo svolgimento delle seguenti fasi:

- Confronto in sede di Delegazione trattante ai fini della definizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
- autorizzazione dall'Ufficio di Presidenza alla sottoscrizione, trascorsi quindici giorni, senza rilievi, dalla suddetta trasmissione.

Nel caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro i successivi cinque giorni.

- sottoscrizione dei rappresentanti sindacali delle OOSS firmatarie del CCNL.

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione l'amministrazione provvederà a trasmettere all'ARAN il testo del contratto con l'indicazione delle modalità di copertura degli oneri.



## Art. 5

### Regolamento del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali

Sono interessate alla presente regolamentazione tutte le posizioni dirigenziali del Consiglio regionale.

Non possono, comunque, essere proclamati scioperi durante:

1. La trattazione da parte del Consiglio regionale delle leggi finanziarie e di Bilancio.
2. La trattazione da parte del Consiglio regionale di piani e programmi da presentare alla UE o al Governo.

#### *Modalità di effettuazione degli scioperi*

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

## Art. 6

### Diritti e libertà sindacali

#### *Modalità di svolgimento delle assemblee*

La Rappresentanza sindacale unitaria e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea della Dirigenza, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi a cura dell'Amministrazione.

#### *Libertà sindacali*

Il diritto a disporre di locali presso la sede dell'ente e di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazioni ai dirigenti è esteso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, che eserciterà tali diritti di concerto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente contratto collettivo decentrato integrativo.



Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL comunicano, all'inizio di ogni anno, la quota di permessi sindacali a disposizione della RSU, che utilizza gli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.

### *Norme di salvaguardia*

Per quanto non specificatamente previsto in tema di diritti e libertà sindacali, si rinvia alle normative legislative e contrattuali in vigore.

## **Art. 7**

### **Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

1. Contrattazione decentrata integrativa:
  - a) materie con obbligo di accordo;
  - b) materie senza obbligo di accordo;
2. Concertazione;
3. Consultazione;
4. Informazione.

#### 1) Contrattazione decentrata integrativa

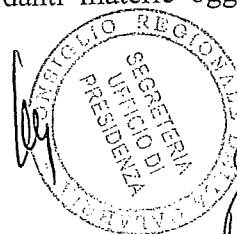
Vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie previste dal CCNL 1998-2001.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni seduta viene redatto un verbale che riporta la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale viene data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale viene contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati viene, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle organizzazioni sindacali riguardanti materie oggetto di contrattazione come risultanti dai verbali degli incontri.



*1.a.) Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo*

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

- Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
- Criteri generali su tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni;

*1.b.) Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo*

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo le seguenti materie:

- a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti
- b) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998/2001;
- c) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e) del CCNL 1998/2001;
- d) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Per le materie elencate al punto 1 lettera b) le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo, infatti decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino al massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

2) Concertazione

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, entro i successivi dieci giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;



- c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 2002/05;
- d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

### 3) Consultazione

Nei casi previsti dal CCNL e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

### 4) Informazione

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo.

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale su:

- a) Organizzazione degli uffici e servizi;
- b) Innovazioni tecnologiche degli stessi;
- c) Processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione.

Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione, l'informazione deve essere preventiva

## Art. 8

### Sistema di valutazione

L'Amministrazione conferma il sistema permanente di valutazione dei dirigenti in relazione a quanto previsto dal D.LGS. 286/99. Il sistema comprenderà meccanismi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai

programmi e agli obiettivi da perseguire, tenendo conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

Il sistema dovrà valutare i dirigenti sulla base dei seguenti parametri generali:

1. le capacità di autoformazione e formazione dei collaboratori;
2. le capacità di risolvere i problemi e la corretta gestione del proprio tempo lavoro;
3. le capacità di migliorare i processi dell'attività cui si è preposti con particolare riferimento al controllo di gestione;
4. le capacità di delega in relazione alle posizioni organizzative ed ai responsabili dei procedimenti;
5. la capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
6. la capacità di gestione delle risorse assegnate per il funzionamento della struttura;
7. Presenza in servizio per attività degli organi e/o per incombenze legate all'incarico, oltre il normale orario di servizio.

La valutazione ha cadenza annuale ed è effettuata dal competente dirigente generale avvalendosi anche del Controllo di Gestione.

La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati avviene secondo i parametri indicati e preventivamente portati a conoscenza dei dirigenti.

## Art. 9

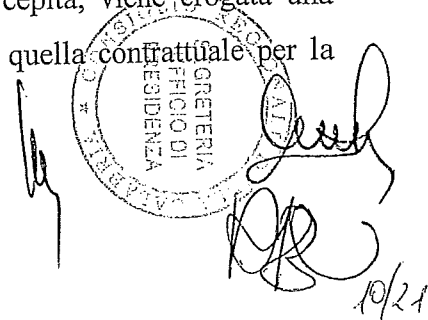
### Conferimento incarichi dirigenziali

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 165/01 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 18 l.r. n. 8/96 e successive modifiche ed integrazioni.

Al conferimento dell'incarico accede contratto individuale.

Nel caso in cui il Dirigente di settore venga formalmente incaricato a reggere ad *interim* altra struttura dirigenziale vacante, in aggiunta alla indennità di posizione percepita viene erogata una indennità di posizione aggiuntiva pari al 30% (trenta per cento) di quella contrattuale per la durata del periodo di interinato.

Analogamente, qualora il Dirigente di Servizio venga formalmente incaricato di reggere ad *interim* altro servizio vacante, oltre alla indennità di posizione percepita, viene erogata una indennità di posizione aggiuntiva pari al 30% (trenta per cento) di quella contrattuale per la durata del periodo di interinato.



Nel conferimento degli incarichi dirigenziali si adotta un criterio di rotazione che deve essere ispirato, motivato e finalizzato ad effettive esigenze dell'amministrazione e legate alle opportunità di sviluppo e crescita professionale e salariale del dirigente, tali da non pregiudicarne la posizione.

#### **Art. 10**

#### **Revoca incarichi dirigenziali**

La revoca degli incarichi dirigenziali, fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 1998-2001 ed il diritto al contraddittorio dell'interessato, non può essere disposta senza il preventivo conforme parere del Comitato dei Garanti, che dovrà esprimersi entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2002-2005 e dell'art. 21, comma 3 del D.Lgs n. 165/01.

#### **Art. 11**

#### **Responsabilità dirigenziali**

I dirigenti sono responsabili delle attività di gestione ad essi affidata secondo quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs n. 165/01 e successive modificazioni ed integrazioni.

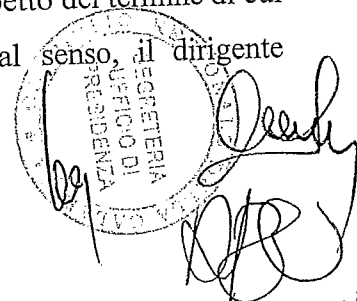
#### **Art. 12**

#### **Comitato dei Garanti**

L'Amministrazione si impegna a costituire, entro giorni trenta dalla firma del presente CCDI, il Comitato dei Garanti di cui all'art. 22 D.Lgs. n. 165/01, che sarà presieduto da un docente universitario esperto in diritto del lavoro e da un esperto in diritto amministrativo, nominati entrambi dall'Ufficio di Presidenza, e da un rappresentante eletto dai dirigenti.

I provvedimenti previsti dall'art. 23 bis, lettere B, C e D del CCNL 1996, sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni a maggioranza dei presenti e votanti.

Il Comitato dei garanti prima della formulazione del proprio parere nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.





### Art. 13

#### Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è determinato in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 26 del CCNL 1998/2001.

Il competente settore trasmette alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL entro il 31 gennaio lo schema di costituzione del fondo.

La relativa contrattazione per la definitiva determinazione avviene entro il successivo 28 febbraio.

#### Fondo retribuzione di posizione area dirigenza anno 2007

retr. di posizione Direttori Generali (L.R. n.22 del 19.11.2003)	5	€ 110.988,00	€ 554.940,00
retr. di posizione Dirigenti di Settore	12	€ 55.494,00	€ 665.928,00
retr. di posizione Dirigenti di Servizio	19	€ 44.013,47	€ 836.255,93
TOTALE			€ 2.057.123,93
INCREMENTO ART. 4, c. 1 CCNL 2002/2005 biennio econ. 04/05	36	€ 1.144,00	€ 41.184,00
INCREMENTO ART. 4, c. 4 CCNL 2002/2005 biennio econ. 04/05			€ 14.811,17
RESIDUO FONDO ANNO 2006			€ 1.682.143,32
TOTALE COMPLESSIVO fondo indennità di posizione			€ 3.795.262,42

retribuzione di risultato art. 28, comma 1 CCNL 1998/2001  
nella misura del 20% della retribuzione di posizione

€ 759.052,48

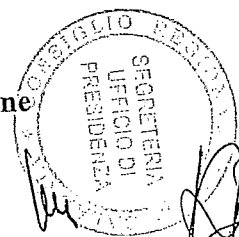
### Art. 14

#### Pesatura di Settori e Servizi

Tenuto conto della pari dignità di tutte le strutture dirigenziali; della valutazione già espressa dall'U.P. che nell'approvare il nuovo modello organizzativo, ha ridotto in maniera rilevante il numero di Settori operando la scelta in direzione di quelli ritenuti strategici e del contenuto dei singoli criteri di graduazione delle strutture dirigenziali precedentemente approvati in relazione alla diversificazione delle funzioni dell'Assemblea legislativa, si riconosce, in via transitoria, una pesatura unica per tutti i Settori ed una pesatura unica per tutti i Servizi riservandosi di definire le stesse in sede di attuazione della approvanda struttura organizzativa in seguito all'intervenuta modifica di cui alla L.R. n. 8 del 19.04.2007..

### Art. 15

#### Destinazione del fondo per la retribuzione di posizione



In relazione agli artt. 23 e 24 del CCNL 2002-2005 per la dirigenza, fatte salve successive determinazioni derivanti da nuove dotazioni organiche o nuovi assetti organizzativi, vengono stabilite le seguenti retribuzioni di posizione a valere per dodici mensilità, oltre la tredicesima mensilità.

a decorrere dall'1.1.2004:

Prima fascia (Servizi)	€. 44.013,47
Seconda fascia (Settori)	€. 55.494,00

### Art. 16

#### Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato

Alla retribuzione di risultato dei dirigenti viene destinata una quota non inferiore al 20% di quanto previsto complessivamente dal fondo.

L'Amministrazione definisce preventivamente gli obiettivi annuali da conseguire e procede alla valutazione dei dirigenti in base ai parametri indicati nell'art. 7.

L'Amministrazione si impegna a liquidare entro il 31 marzo di ogni anno la retribuzione di risultato con i meccanismi recati nei commi successivi, ponendo a base, compatibilmente con l'apposito fondo le seguenti retribuzioni di risultato:

a decorrere dall'1.1.2007

Prima fascia (Servizi)	€. 20.000,00
Seconda fascia (Settori)	€. 29.350,00

1. Ogni parametro recato nell'art. 7 è graduato da 1 a 4. La somma darà luogo alla seguente valutazione complessiva:

da 24 a 28 elevato

da 19 a 23 buono

da 15 a 18 discreto

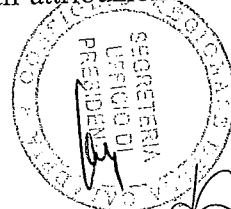
sotto 15 insufficiente

2. Calcolo della retribuzione di risultato spettante:

a) prima fase

In relazione alle quote per fascia recate nell'art. 15 si procede all'attribuzione delle seguenti percentuali:

elevato 100%



buono	95%
discreto	90%
insufficiente	nessuna retribuzione di risultato

b) seconda fase

Le risorse rimaste dopo l'attribuzione di cui alla lettera precedente saranno ridistribuite proporzionalmente alle retribuzioni di risultato di prima e seconda fascia. Ove dovessero residuare ulteriori risorse vengono suddivise in parti uguali tra tutti i dirigenti aventi diritto, fino al totale esaurimento del fondo.

Rimangono esclusi anche da questa fase i dirigenti la cui attività è stata valutata insufficiente.

**Art. 17**

**Buoni pasto**

Ad ogni dirigente effettivamente in servizio che osserva un orario giornaliero con rientro pomeridiano, spetta un buono pasto del valore stabilito per tutti i dipendenti.

Il numero settimanale dei buoni pasto non può essere superiore a 5, calcolati su tutti i giorni della settimana compresi festivi. In caso di missione il buono pasto non può essere corrisposto.

**Art. 18**

**Orario di lavoro e di servizio**

Il Dirigente deve assicurare la propria presenza in servizio correlandola in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

**Art. 19**

**Copertura assicurativa e legale**

L'Amministrazione si impegna a garantire la copertura di polizze assicurative per:

- la responsabilità civile compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e di colpa grave;

11/11

- la responsabilità civile per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio durante i quali i dirigenti utilizzano propri mezzi di trasporto preventivamente autorizzati, per la copertura di rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo, di lesioni o decesso del dirigente stesso e delle persone di cui sia stato preventivamente autorizzato il trasporto, nei massimali previsti per gli Amministratori.
- Il patrocinio legale è assicurato dall'Amministrazione, su indicazione del dirigente coinvolto nella fattispecie giurisdizionale.

## Art. 20

### Formazione

L'Amministrazione, secondo quanto stabilito all'art. 23 del CCNL 23 dicembre 1999, ogni anno deve destinare alla formazione una quota almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Tali somme, se non vengono spese nell'esercizio finanziario di riferimento, dovranno essere riutilizzate, per le medesime finalità, nell'esercizio successivo.

Il piano di formazione della dirigenza è aggiornato annualmente per consentire la formazione di piani individuali che garantiscano interventi formativi:

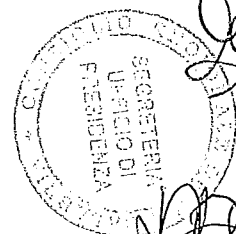
- a) relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente;
- b) funzionali alla professionalità peculiare del Dirigente;
- c) funzionali al conferimento di nuovi incarichi;
- d) bisogni formativi individuali per l'integrazione e l'arricchimento professionale.

L'Amministrazione garantisce a ciascun dirigente un budget annuale per le attività di aggiornamento.

## Art. 21

### Pari opportunità

L'Amministrazione, adotta le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 1998/01 e s.m.i..



## Art. 22

### Qualità e sicurezza del lavoro

Le continue innovazioni tecnologiche e normative richiedono un costante adeguamento, anche organizzativo, dell'amministrazione la quale deve avviare, con sempre maggiore frequenza, attività di aggiornamento e formazione per il personale.

I processi di innovazione comportano la necessità per l'Amministrazione di dover rivedere almeno ogni biennio, nell'ambito del processo di revisione della dotazione organica, la struttura delle professionalità presenti nei Settori per adeguarla alle nuove esigenze in termini qualitativi e quantitativi.

La sicurezza e la salute dei dirigenti del Consiglio regionale sono garantite e tutelate a norma delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 19 settembre 1994, n.626 e successive modifiche ed integrazioni recante: "attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro".

## Art. 23

### Missioni

I dirigenti che si devono recare in missione per esigenze di servizio sono tenuti a darne comunicazione preventiva.

## Art. 25

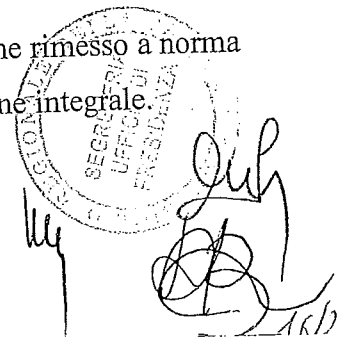
### Norme finali

Le parti si impegnano a verificare le ricadute delle cosiddette "code contrattuali" sulla contrattazione decentrata integrativa, entro e non oltre trenta giorni dalla data del relativo accordo nazionale tra ARAN ed OO.SS., soprattutto per quanto attiene alla regolamentazione delle tipologie flessibili di rapporto di lavoro.

Copia del presente accordo è trasmessa, per il tramite del competente Settore Risorse Umane a tutti i Direttori Generali ed ai Dirigenti di Settore e di Servizio

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI che sostituisce integralmente il precedente CCDI trovano applicazione le previsioni del CCNL 2002/2005 e delle norme tuttora vigenti contenute nei precedenti CC.CC.NN.LL.

Lo stesso composto di n. 14 pagine e n. 24 articoli, dopo la sottoscrizione, viene rimesso a norma di legge ai competenti Uffici per i relativi pareri e per la immediata applicazione integrale.

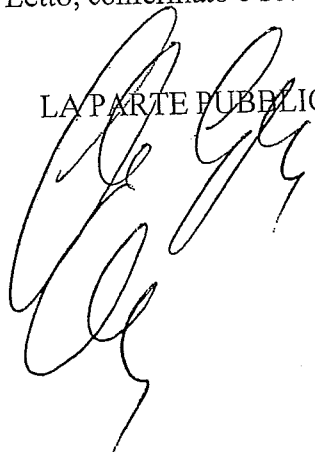


## DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

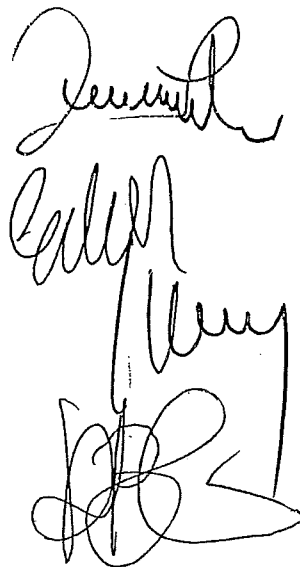
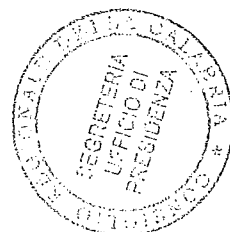
Le parti congiuntamente concordano che l'attuazione delle disposizioni di cui alla L.R. n. 8/2007 avverrà tramite una proposta dell'Amministrazione da portare in sede di informativa preventiva alle OO.SS.

Letto, confermato e sottoscritto

LA PARTE PUBBLICA

Handwritten signatures of the Public Party, consisting of several overlapping cursive marks.

LA PARTE SINDACALE

Handwritten signatures of the Syndicate Party, consisting of three distinct cursive signatures stacked vertically.

## REGOLAMENTO CONSILIARE ATTUAZIONE ART. 17 CCNL AREA DIRIGENZA

LE PARTI APPROVANO IL SEGUENTE REGOLAMENTO:

*A – Criteri Generali per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL dell'Area Dirigenza Regioni – Autonomie Locali – quadriennio normativo 1998 – 2001.*

1. Il Consiglio regionale si impegna ad applicare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL della Dirigenza Regioni – Autonomie Locali – quadriennio 1998 – 2001.
2. Il Consiglio regionale provvede ad adeguare la propria organizzazione – ove lo ritenga – in conseguenza della risoluzione consensuale.
3. La risoluzione consensuale può essere richiesta dall'Ente o dal Dirigente. Nel primo caso la richiesta deve essere prioritariamente connessa ad un processo di ristrutturazione comprendente la riduzione stabile dei posti di organico di dirigente. Nel secondo caso la richiesta è finalizzata al conseguimento del trattamento di quiescenza. In ogni caso l'istituto della risoluzione consensuale rappresenta una forma privilegiata di recesso rispetto ad altre forme unilaterali.

*B – Criteri per la determinazione e l'erogazione dell'indennità supplementare.*

1. La richiesta di risoluzione consensuale ai sensi dell'art. 17 del CCNL della Dirigenza Regioni – Autonomie Locali – quadriennio 1998 – 2001 e la conseguente corresponsione dell'indennità supplementare è limitata ai Dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato compresi in una fascia di età e di contributi stabilita dalla normativa in atto vigente.
2. La domanda del Dirigente di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è revocabile fino all'accettazione dell'Ente e deve contenere l'indicazione della data di risoluzione del rapporto di lavoro. Il Dirigente che intende avvalersi di tale istituto deve presentare la domanda sei mesi prima della cessazione consensuale del rapporto di lavoro. Tale



termine non si applica in fase di prima attuazione, ovvero in caso di ristrutturazione organica.

3. L'indennità supplementare convenuta per i Dirigenti che non siano rimasti in servizio oltre il 63° anno di età è pari a 24 mensilità del trattamento economico complessivo in godimento; per i diversi casi l'indennità supplementare verrà proporzionalmente ridotta.

### **C – Condizioni per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.**

1. I requisiti di cui al punto B devono essere maturati, in sede di prima applicazione, entro la data del 1.06.2007.
2. Il Dirigente interessato che abbia maturato i requisiti deve presentare la domanda di risoluzione consensuale indicando la data per la cessazione dal servizio e dichiarando l'anzianità contributiva a tale data.
3. Il Consiglio regionale, in presenza di più domande, redigerà una graduatoria dei richiedenti, sulla base dell'età anagrafica, dando la priorità ai Dirigenti più anziani e a parità di età, dando precedenza a coloro che hanno maturato una maggiore anzianità contributiva.

### **D – Istituti Giuridici Connessi alla Risoluzione Consensuale.**

1. I Dirigenti che chiedono la risoluzione consensuale debbono fruire delle ferie maturate entro la data di cessazione del rapporto di lavoro. Non saranno riconosciute in nessun caso somme aggiuntive a titolo di ferie non godute durante il periodo di servizio.
2. I Dirigenti che usufruiscono della risoluzione consensuale non possono essere in nessun caso riammessi in servizio anche in presenza di posti vacanti, con espressa accettazione della clausola.
3. Ai Dirigenti che si avvalgono dell'istituto della risoluzione consensuale non possono essere conferiti incarichi di consulenza, collaborazione, studio, ricerca o di altra natura, da parte dell'Ente per un periodo di almeno cinque anni dalla data di scioglimento del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 25 comma 1, L. n. 724/94.





**E - Aspetti Economici della risoluzione consensuale.**

F. Al relativo finanziamento si provvederà con appositi fondi di bilancio.

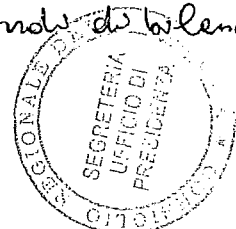
F - L'Azienda si riserva la facoltà di rivedere il presente accordo anche alla luce del nuovo CCNL.

3) (punto B)  
Le finalità della risoluzione consensuale è applicabile al <sup>o</sup> rapporto dell'Amministrazione  
dirigenti che cessa volontariamente dal servizio, per non  
avere il requisito previsto per il pagamento di vecchiaia,  
ma che ha tuttavia il requisito contributivo per l'ottenimento  
della pensione anticipata di anzianità.

**Lettere E**

- 1 L'indennità supplementare per la riduzione consensuale e commissariata in ragione dell'anzianità per ogni anno mancante al raggiungimento del limite massimo di età pensionabile, per un massimo di 24 mensilità. Per le frazioni di anno superiori a mesi sei, l'indennità e commissariata in quattro mensilità.
- 2 Ai fini del calcolo delle mensilità dell'indennità spettante si tiene conto dell'ultimo retribuzione annua lorda complessiva, composta delle seguenti voci:
  - a) tabellare
  - b) Indennità di posizione
  - c) Riva
  - d) Sda
- 3 Al relativo finanziamento si provvederà con appositi fondi di bilancio

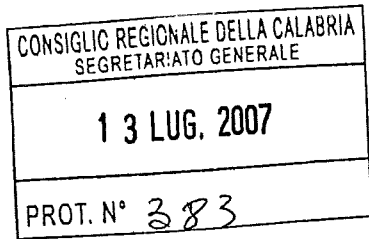
*[Handwritten signatures]*



FUNZIONE  
PUBBLICA



CALABRIA



Reggio Cal. 13.07.2007

Al Presidente  
Della Delegazione Trattante area Dirigenza  
SEDE

Questa O.S. chiede di allegare questa dichiarazione al verbale di Delegazione Trattante – Area Dirigenza del 04.07.2007

Al fine di evitare interpretazioni non attinenti le competenze attribuite dal C.C.N.L. alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'area della Dirigenza, questa O.S. precisa quanto segue:

- in data 04.07.2007, la CGIL-FP ha sottoscritto il regolamento per l'attuazione dell'art. 17 del C.C.N.L., Tale regolamento è applicabile ai profili professionali di Dirigente individuati dal medesimo contratto.
- L'eventuale applicazione del regolamento ad altre figure professionali, i cui contratti rinviano al CCNL 22.02.06 dei Dirigenti, non è riconducibile alle competenze e alle volontà della CGIL-FP. e per le quali questa organizzazione sindacale non ha mai inteso contrattare.

CGIL-FP  
Riccardo Barbucci

