

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DIRIGENTI

Valido sino al 31/12/2017

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

(Campo di applicazione, durata, decorrenza)

1. Il contratto collettivo si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.
2. La qualifica dirigenziale si articola in due fasce: il Direttore Generale è il dirigente di prima fascia, i responsabili degli uffici dirigenziali sono dirigenti di seconda fascia. I rapporti di lavoro dei dirigenti sono disciplinati dai contratti individuali, secondo le disposizioni del codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa e sulla base di quanto previsto nel presente contratto.
3. Il presente contratto concerne il periodo dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017.
4. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste dal presente contratto.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno e le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

ART. 2

(Procedure di informazione)

1. Il Direttore generale fornisce elementi informativi sui criteri generali inerenti le seguenti materie:
 - a) criteri e sistemi di verifica e valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti;
 - b) articolazione delle posizioni organizzative e delle funzioni;
 - c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
 - d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.
2. Il sistema incentivante della retribuzione di risultato è sostenuto da un processo di comunicazione al fine di consentire a ciascun dirigente di verificare il livello di risultato raggiunto.

CAPO II – ASPETTI NORMATIVI

ART. 3

(Conferimento incarichi dirigenziali)

1. Con ordine di servizio, nel rispetto del Regolamento di Amministrazione e Contabilità, sono individuate le posizioni organizzative, con le connesse funzioni e responsabilità, in relazione alle quali il Direttore Generale conferisce gli incarichi dirigenziali.
2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato.
3. L'atto di conferimento dell'incarico deve precisare contestualmente i compiti, gli obiettivi da conseguire e i tempi di attuazione. Al fine di assicurare il rispetto del processo di comunicazione ai sensi dell'articolo 2, comma 2, l'atto di conferimento dell'incarico conterrà anche l'indicazione della rilevanza relativa degli obiettivi ai fini del calcolo della retribuzione di risultato prevista dall'articolo 13. E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico.
4. Per particolari e motivate esigenze possono essere attribuiti ai dirigenti incarichi di studio, ricerca, consulenza della direzione generale e monitoraggio nelle materie di competenza istituzionale dell'Istituto.

ART. 4

(Formazione)

1. Gli interventi formativi hanno l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.
2. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Istituto con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. In caso di iniziative di formazione proposte dal dirigente, qualora l'Istituto riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento con l'attività di servizio e la concreta utilità dell'attività formativa ai fini di un migliore svolgimento da parte del Dirigente dell'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

ART. 5

(Impegno di lavoro)

1. Il Dirigente organizza in modo flessibile la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi

e programmi da realizzare. Il dirigente è tenuto ad esplicitare la propria attività senza limiti di orario e senza che ciò comporti la maturazione di qualsivoglia diritto, nei giorni lavorativi della settimana (dal lunedì al venerdì) in relazione alle esigenze di servizio e rendersi disponibile in ogni momento, anche nei giorni di sabato e festivi, a richiesta degli organi di gestione dell'Ente.

ART. 6

(Verifica e valutazione dei risultati)

1. Nell'ambito del sistema di controllo di gestione, la Direzione Generale elabora gli indicatori oggettivi per la valutazione dei costi e dei rendimenti, e per la verifica e la valutazione dei risultati quantitativi e qualitativi attesi dalle attività svolte dai dirigenti, in relazione ai compiti e agli obiettivi assegnati all'atto di conferimento dell'incarico.
2. I criteri generali di verifica e valutazione dei risultati attesi dalle attività dirigenziali sono oggetto di informazione preventiva, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, e devono essere improntati ai principi di trasparenza, pubblicità e partecipazione al procedimento del soggetto da valutare, nel rispetto del processo di comunicazione ai sensi dell'articolo 2, comma 2.
3. L'accertamento di risultati negativi e l'inosservanza dei compiti impartiti influenza l'erogazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 13, salve le conseguenze sul piano disciplinare.

ART. 7

(Ferie e festività, malattia e infortunio, cessazione del rapporto di lavoro)

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo per ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a venticinque giorni lavorativi, periodo nel quale sono compresi i giorni di eventuale chiusura degli uffici dell'Istituto per ferie.
2. I giorni di ferie eventualmente non fruiti nell'anno di riferimento debbono essere fruiti nel corso del primo semestre dell'anno successivo.
3. Le festività, il trattamento in caso di malattia e infortunio nonché le cause e le procedure relative alla cessazione del rapporto di lavoro sono disciplinati dai contratti individuali di lavoro.

ART. 8

(Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro)

1. In materia di rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare e in materia di effetti del giudicato penale nei confronti dei dirigenti si applicano le disposizioni della legge 27 marzo 2001, n. 97.

ART. 9

(Assicurazione della responsabilità civile e delle spese sanitarie)

1. Nell'ambito delle disponibilità di bilancio, a cura e con oneri a carico dell'Istituto, è attivata per tutti i dirigenti una polizza per l'assicurazione dei rischi professionali e della responsabilità civile connessi allo svolgimento dell'attività svolta nell'ambito dell'ente.
2. La copertura assicurativa riguarda anche le spese legali dei procedimenti penali, civili, amministrativi e contabili nei quali il dirigente risulti coinvolto come parte, a causa ed in conseguenza del servizio, e non comporta alcun diritto di rivalsa sul dirigente, salvi i casi direttamente previsti dalla legge.
3. Nell'ambito delle disponibilità di bilancio, a cura e con oneri a carico dell'Istituto, è stipulata altresì una polizza sanitaria per i dirigenti, al fine di assicurare un contributo agli oneri per visite specialistiche, cure mediche, dirigenze ospedaliere e interventi chirurgici ai quali si debbano sottoporre i dirigenti in servizio presso l'Istituto.

CAPO III - ASPETTI ECONOMICI

ART. 10

(Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) assegno *ad personam*;
 - c) retribuzione di risultato.
2. La struttura della retribuzione della prima fascia della qualifica dirigenziale prevede, inoltre, anche l'indennità di funzione.
3. Il trattamento economico di cui ai commi precedenti remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

ART. 11

(Trattamento economico fisso per dirigente di prima fascia)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2015 al dirigente di prima fascia compete il seguente trattamento economico fisso mensile lordo per 13 mensilità:
 - a) stipendio tabellare euro 7.262,00;

- b) indennità di funzione nella misura prevista dal contratto individuale;
- c) assegno *ad personam* nella misura prevista dal contratto individuale.

ART. 12

(Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2015 ai dirigenti di seconda fascia compete il seguente trattamento economico fisso mensile lordo per 13 mensilità:
 - a) stipendio tabellare euro 4.960,00;
 - b) assegno *ad personam* nella misura prevista dal contratto individuale.

ART. 13

(Retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato verrà calcolata a seguito della verifica e valutazione dei risultati quantitativi e qualitativi effettivamente conseguiti dal dirigente ai fini del miglioramento della produttività e della efficientazione aziendale.
2. L'importo della retribuzione di risultato ha la caratteristica di variabilità e non determinabilità *a priori*, essendone incerti sia la corresponsione che l'ammontare direttamente e sistematicamente correlati ai risultati effettivamente conseguiti.
3. L'importo della retribuzione di risultato non potrà superare, nel massimo, la percentuale del 30% dello stipendio tabellare in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.