



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA**

ART. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio, Industria e Artigianato di Bari dalla data di sottoscrizione e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
2. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai C.C.N.N.L. del comparto Regioni-Autonomie locali area dirigenziale II.

ART. 2

Relazioni sindacali

1. Con il presente articolo sono definite norme e regole che stabiliscono le corrette relazioni sindacali nell'ambito della dirigenza della Camera di Commercio di Bari tra le OO.SS. firmatarie dei C.C.N.N.L e l'Amministrazione.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali. La richiesta di convocazione non può, comunque, essere presentata oltre 20 giorni dall'invio di elaborati o documentazione da parte dell'Amministrazione, pena la prescrizione del diritto alla convocazione. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, stabilito di comune accordo, che può essere integrato a seguito di esplicite richieste delle Parti. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro/i successivo/i.
3. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione riguardanti materie oggetto di concertazione, in mancanza di accordo, saranno indicati i pareri delle Parti. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL 23/12/1999 – come integrati e/o sostituiti dagli artt 3 e 6 del CCNL 22 febbraio 2006.

ART.3

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett .a) del CCNL 1998-2001 Area della Dirigenza, nonché dal C.C.N.Q. del 7/05/2002 Area della Dirigenza, le Parti concordano sul fatto che solo il Dirigente del Settore Gestione delle Risorse Economiche e del Patrimonio è escluso dalla partecipazione allo sciopero proclamato entro i 5 giorni che precedono il pagamento dello stipendio.
2. Qualora l'assenza del Dirigente interessato – in caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali – pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, il Segretario Generale può disporre, a seconda della gravità e della necessità, che il Dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia escluso dallo sciopero.



ART. 4

Diritti e Libertà Sindacali

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del presente contratto collettivo decentrato integrativo comunicano, almeno tre giorni prima della data fissata, il giorno e l'ora dell'Assemblea, salvo casi d'urgenza.
2. L'Amministrazione mette a disposizione, ove richiesti, locali idonei.
3. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è a cura dell'Amministrazione.
4. Il Dirigente operante fuori della sede presso la quale si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento dalla propria sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.
5. Le organizzazioni firmatarie del CCNL ricevono dall'Ente all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione che utilizzano nel rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente.
6. Le ore di permesso sindacale retribuito non utilizzate nel corso dell'anno di pertinenza, possono essere utilizzate entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

ART. 5

Interpretazione autentica delle controversie

In attuazione del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., quando insorgono controversie sulle interpretazioni dei CC.CC.DD. integrativi sottoscritti, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro gg. 30 dalla richiesta scritta presentata da una di loro per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Si dà atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (art. 40, comma 3 del D.lgs n.165/2001).
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge e/o di CCNL vigenti sono date per non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

ART. 6

Formazione e aggiornamento

1. Le Parti concordano annualmente, in base alle finalità e alle politiche formative previste, la quota delle risorse da destinare alle iniziative di formazione dei dirigenti, in misura non inferiore all'1,5% delle retribuzioni complessive del personale dirigente.



2. In particolare, le Parti devono riconoscere la formazione come il metodo con il quale deve essere assicurato il costante adeguamento delle competenze manageriali, nonché il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione al fine di migliorare la qualità dei servizi da offrire agli utenti.
3. I Dirigenti saranno chiamati a partecipare ad iniziative formative collettive ed individuali. La partecipazione a percorsi formativi individuali sarà concordata dall'Amministrazione direttamente con i dirigenti interessati.
4. Le Parti concordano all'inizio di ogni anno la quantificazione del monte ore da destinare ai congedi, retribuiti e non, per la formazione ed auto-formazione dei dirigenti, in riferimento all'art. 6 della Legge n. 53 dell' 8.3.2000 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 7

Pari opportunità

1. L'Ente sviluppa i temi delle pari opportunità e dei temi trasversali, caratterizzanti tutte le posizioni riguardanti il personale dirigenziale.
2. L'Amministrazione definisce interventi che si concretizzano in "azioni positive", orientando il proprio operato nell'adozione di misure e meccanismi tesi a realizzare una effettiva parità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, formazione ed aggiornamento professionale. Dette misure sono concordate in sede di negoziazione decentrata.
3. Presso l'Ente camerale sono costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'Ente con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL - Area della Dirigenza.

ART. 8

Criteria generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/9.04.08)

1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni per la responsabilità in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. In materia di sicurezza i Dirigenti referenti ove nominati dal datore di lavoro sono responsabili della gestione sulle materie e partecipano alla definizione dei piani di intervento in materia, proponendo all'Amministrazione gli interventi necessari per garantire il massimo controllo della salute dei lavoratori sotto il profilo igienico-sanitario, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.
3. Il piano sarà verificato annualmente dal Responsabile del Servizio Esterno di Prevenzione e Protezione, con informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e aggiornamento annuale dello stesso.

ART. 9

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

1. L'Amministrazione quantifica annualmente le risorse economiche entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

3



2. Le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ex art.26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999, sono determinate con cadenza annuale dall'Amministrazione, e sono oggetto di informazione o contrattazione con i soggetti sindacali. E'oggetto di contrattazione l'applicazione dei commi 3 - 4 e 5 del citato art. 26 al fine di definire la misura degli incrementi del fondo.
3. La composizione del fondo è indicata in apposita tabella e costituisce parte integrante del C.D.I. . La somma complessiva è determinata sia dalle diverse componenti contrattualmente previste, sia dalle risorse aggiuntive correlate all'attivazione di nuovi servizi ai quali consegue un ampliamento delle competenze ed incremento del grado di responsabilità e capacità gestionale della dirigenza. Le risorse aggiuntive sono altresì correlate ai processi di riorganizzazione dell'Ente finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e/o quantitativi dei servizi esistenti.
Le parti concordano di destinare le risorse finanziarie disponibili nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali come segue:
l'85% al finanziamento della retribuzione di posizione;
il 15% al finanziamento della retribuzione di risultato.
Analogo criterio deve essere applicato agli incrementi a qualsiasi titolo assegnati al fondo.

ART. 10

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è determinata sulla base dei seguenti parametri e modalità:
 - a) principio della equiordinazione fra le strutture in diretto riferimento alla pari dignità funzionale connessa alla realizzazione di tutti i compiti istituzionali dell'Ente;
 - b) collocazione strategica della struttura in funzione della realizzazione del programma dell'ente;
 - c) interazione gestionale ed amministrativa con altre strutture dell'Ente e/o altre Pubbliche Amministrazioni;
 - d) complessità organizzativa della struttura correlata all'impegno nella gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie.
2. Sulla base del primo parametro a ciascuna struttura è assegnato un punteggio di pt. 91.
Al secondo parametro è assegnata una disponibilità max di pt. 3 e min. di pt. 1.
Al terzo parametro è assegnata una disponibilità max di pt.3e min. di pt.1.
Al quarto parametro è assegnata una disponibilità max di pt.3 e min. di pt.1.
3. Successivamente alla attribuzione del punteggio dalla Giunta assegnato a ciascuna struttura, si procede alla somma di tutti i punti assegnati: l'importo del Fondo di Posizione, al netto della quota percentuale del 35,36% in favore del Segretario Generale, è diviso per la somma dei punti, assegnati a tutte le strutture ottenendo così il valore economico di 1 punto.
La retribuzione di posizione da attribuire a ciascuna struttura si ottiene moltiplicando il valore punto per il punteggio complessivo riportato da ciascuna di esse.
4. Dall'applicazione del presente articolo non può in alcun modo derivare l'attribuzione di una retribuzione di posizione inferiore a quella in godimento.

4



ART.11

Modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato

La quota di fondo complessivamente destinata alla retribuzione di risultato è interamente utilizzata nell'anno di riferimento.

1. La Giunta, con l'approvazione del Budget direzionale, definisce gli obiettivi che vengono affidati ai dirigenti, il cui raggiungimento a consuntivo dei programmi di attività è oggetto di valutazione da parte dell'Organo di Valutazione Strategica sulla base dei criteri approvati dallo stesso organo con delibera n.219 del 1/12/2007 e successiva concertazione del 16/12/2008.

CRITERI:

- il punteggio massimo attribuibile a ciascun Dirigente è pari a punti 100 (cento);
- al parametro richiamato in Delibera come "Obiettivi Generali dell'Ente" si assegnano punti 20 (venti) graduati da 1 (uno) a 20 (venti);
- al parametro richiamato in Delibera come "Obiettivi programmatici di Area", si assegnano punti 50 (cinquanta) graduati da 1 (uno) a 50 (cinquanta);
- al parametro richiamato in Delibera come "Atteggiamenti ed Attitudini Manageriali" si assegnano punti 30 (trenta) graduati da 1 (uno) a 30 (trenta).

A conclusione del primo e secondo contraddittorio di valutazione, rispettivamente effettuati con il Segretario Generale e con l'Organo di Valutazione Strategica, a ciascun Dirigente sarà assegnato un punteggio complessivo definitivo.

Ai fini della attribuzione della Retribuzione di Risultato si procederà come segue: dall'ammontare complessivo destinato al finanziamento della Retribuzione di Risultato va preliminarmente prelevato il 35,36% (trentacinquevirgolatrentasei) da attribuire al Segretario Generale in rapporto al punteggio conseguito. Eventuali somme residue saranno ridistribuite in parti uguali fra tutti i Dirigenti in servizio, ivi incluso il Segretario Generale.

Il riparto del Fondo di Risultato come residua, al netto dell'importo riservato al S.G., avviene secondo la seguente metodologia:

- si procede alla sommatoria dei punteggi individualmente conseguiti dai dirigenti (ivi compresi quelli con incarichi "ad interim");
- si divide l'importo del Fondo di Risultato disponibile per il punteggio totale conseguito dai Dirigenti, ottenendo così il "Valore Punto";
- si moltiplica il "Valore Punto" per il punteggio individuale conseguito da ciascun Dirigente (ivi compresi quelli con incarico "ad interim") ottenendo, così, l'importo della "Retribuzione di Risultato" erogabile. La retribuzione di risultato è liquidata ai dirigenti entro aprile dell'anno successivo a quello di valutazione.

ART.12

Affidamento e revoca degli incarichi

1. L'Ente Camerale attribuisce ad ogni Dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.
2. Per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'Ente tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della



natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, attitudini e capacità professionali ed esperienza.

3. Gli incarichi dirigenziali sono affidati ai Dirigenti con atto organizzativo di affidamento da parte della Giunta Camerale e la loro durata non può essere inferiore a tre anni.
4. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza definita può avvenire solo per motivate ragioni organizzative o per effetto di reiterata valutazione negativa.

ART. 13

Affidamento incarico "ad interim"

1. La retribuzione di posizione del Settore rimasto privo della figura dirigenziale di vertice va riversata nel fondo della retribuzione di risultato.
2. Al Dirigente, ivi compreso il Segretario Generale, al quale viene conferito un incarico ad interim sarà riconosciuta, altresì, per la aggiuntiva struttura ricoperta la quota della retribuzione di risultato relativa al punteggio conseguito nella gestione della stessa proporzionalmente al periodo di incarico.
3. La sostituzione temporanea del Segretario Generale, quale figura di vertice dell'ente ai sensi dell'art. 20 Legge 580/1993, spetta al Vice Segretario Generale Vicario, al quale la Giunta assegna una indennità di funzione a carico del bilancio camerale, non inferiore alla misura di € 6.000,00 annua lorda.

ART. 14

Clausola di salvaguardia

1. Il Dirigente, che nel corso temporale dell'incarico a lui affidato sia trasferito per motivate esigenze e con esclusione di motivazioni legate a negative valutazioni, conserva fino al compimento del periodo relativo all'incarico in vigore la precedente retribuzione di posizione in godimento, ove questa risulti superiore a quella relativa al nuovo Settore di destinazione.

ART.15

Criteri e procedure di valutazione dei Dirigenti

1. La valutazione dei Dirigenti è affidata all'Organo di Valutazione Strategica sulla base delle indicazioni fornite dal Segretario Generale e dei risultati del controllo di gestione; i soggetti a cui è demandato il Controllo di Gestione non possono partecipare all'attività di valutazione dei Dirigenti.
2. La valutazione dei Dirigenti avviene mediante procedure che garantiscano la massima trasparenza ed oggettività, sulla base di parametri ed elementi predeterminati e misurabili e concertati con le OO.SS..
3. Il mancato conseguimento, totale o parziale, di obiettivi per cause oggettivamente non imputabili al Dirigente è convenzionalmente equiparato al totale conseguimento degli stessi.
4. La valutazione dei comportamenti organizzativi presuppone l'individuazione preventiva dei comportamenti oggetto di valutazione, della griglia dei valori attribuibili e dei criteri di attribuzione degli stessi. Tali elementi si considerano esplicitati nel momento in cui sono portati a conoscenza dei singoli Dirigenti.
5. Le modalità di valutazione dei Dirigenti, ivi comprese le procedure di contestazione di valutazione negativa, garantiscono un equo e duplice contraddittorio tra valutatori e valutandi, nei seguenti termini:



- a) il Segretario Generale predispone apposita scheda istruttoria per ciascun Dirigente entro il mese di marzo dell'anno successivo al periodo di valutazione, la comunica al Dirigente interessato, acquisendo eventuali osservazioni da riportare in scheda, e la trasmette all'Organo di Valutazione Strategica;
- b) l'Organo di Valutazione Strategica, acquisito quanto necessario, esprime la propria proposta di valutazione comunicandola formalmente al Dirigente;
- c) nei successivi 7 giorni il Dirigente potrà richiedere all'Organo di Valutazione Strategica di essere convocato per il contraddittorio avvalendosi dell'assistenza delle OO.SS. o di un legale di propria fiducia o di un esperto;
- d) il contraddittorio dovrà concludersi entro e non oltre 5 giorni dalla richiesta del Dirigente;
- e) l'Organo di Valutazione Strategica esprimerà la valutazione definitiva entro 5 giorni dalla data di conclusione del contraddittorio e la comunicherà formalmente al Dirigente entro i successivi 10 giorni.

ART. 16

Risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se accettata e concordemente definita, dà diritto ad un'indennità secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL - del 23.12.1999 area della Dirigenza.

La risoluzione consensuale si applica ai Dirigenti con un'anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a cinque (5) anni e dà luogo all'erogazione, in relazione all'età del dirigente, di mensilità supplementari (retribuzione mensile in godimento comprensiva anche della quota di retribuzione di posizione), oltre il trattamento di fine servizio, nei limiti indicati nella seguente tabella:

TABELLA INDENNITA'

ETA' Dirigente	Minimo	Massimo
64° anno	Da 0 mensilità Suppl.	Fino a 6 mensilità Suppl.
63° anno	Da 6 mensilità ''	Fino a 12 mensilità ''
62° anno	Da 12 mensilità ''	Fino a 18 mensilità ''
61° anno	Da 18 mensilità ''	Fino a 24 mensilità ''
Inf. 61° anno	24 mensilità	=====

ART. 17

Trattamento economico aggiuntivo

Fermo restando i criteri e le modalità di distribuzione dei fondi di posizione e di risultato fra i Dirigenti e il Segretario Generale, i compensi spettanti ai Dirigenti per incarichi ricevuti da altre Amministrazioni od Organismi esterni confluiscono nelle risorse destinate alla retribuzione di risultato e successivamente assegnati agli stessi Dirigenti incaricati.



ART. 18

Comitato dei Garanti

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 22 d.lgs. 165/2001 e previsto dall'art.15 del CCNL 23/12/1999 , così come integrato dall'art. 14 del CCNL 22/02/2006 , dovrà essere nominato dalla Giunta camerale entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente Contratto e sarà composto da 3(tre) membri(con specifica qualificazione ed esperienza nel settore dell'amministrazione e del lavoro pubblico) di cui:

- 1) il primo componente designato dall'Ente camerale;
- 2) il secondo componente eletto fra i Dirigenti;
- 3) il terzo componente con funzioni di Presidente individuato – di comune accordo- dagli altri due entro 15 giorni tra una rosa di candidati presentati.

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del Presidente, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato, per definire le ipotesi di soluzione possibile.

Il Comitato ha durata triennale e le dimissioni di uno dei componenti comportano la sospensione dell'attività e degli atti sottoposti a parere, sino alla surroga dello stesso.

I provvedimenti previsti dall'art. 23-bis, comma 1, lett. b), c) e d) del CCNL 10/04/1996 sono adottati previo conforme parere motivato e vincolante del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni dalla richiesta dell'Ente corredata da adeguati elementi istruttori. Decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

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

Tali provvedimenti costituiscono la conclusione di procedure di contestazione avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce ed hanno valore sanzionatorio.

L'Ente camerale provvederà con apposito regolamento a disciplinare con maggior dettaglio il funzionamento del Comitato dei Garanti.

ART. 19

Trattamento di trasferta per missioni all'estero

1. Per quanto riguarda il trattamento di trasferta per le missioni all'estero, si concorda di applicare la normativa vigente per i dirigenti delle Amministrazioni statali, integrata da quanto disposto dall'art.35,c.12 del CCNL del 23.12.1999.

ART. 20

Copertura assicurativa

1. L'Amministrazione camerale provvede alla copertura assicurativa della responsabilità civile, amministrativa, contabile e patrimoniale dei dirigenti per colpa lieve e grave, ivi compreso il patrocinio legale, salve le ipotesi di dolo. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa. Il premio assicurativo è a carico del Dirigente.
2. L'Amministrazione camerale stipula, altresì, 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 e per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi.

3. La delegazione trattante di parte sindacale sarà opportunamente informata circa le condizioni della polizza assicurativa attivata.

ART. 21

Buoni pasto

1. In applicazione dell'art.33 del CCNL 23/12/1999 ai Dirigenti che effettuano il rientro pomeridiano è attribuito il buono-pasto, nello stesso valore riconosciuto al personale non dirigenziale.

ART.22

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti costituiscono entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, disciplinandone composizione e funzionamento secondo i criteri fissati nell'art. 8 del CCNL 22/02/2006.

ART.23

Norme finali

1. Dalla decorrenza del presente Contratto e per tutta la sua durata, le Parti concordano di incontrarsi, almeno semestralmente, per verificare la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche ritenute necessarie.
2. Le Parti concordano che in presenza di eventuali modificazioni degli assetti strutturali ed organizzativi dell'Ente si procederà alla rivalutazione dei Settori interessati ai fini della individuazione della nuova retribuzione di posizione.

Per la parte pubblica : **25 GEN 2010**

Dr. Roberto Majorano – Segretario Generale- con funzioni di Presidente

Dr. Paolo Kruger –Dirigente Settore Gestione Risorse Umane, Rapporti Enti Istituzionali e Attività Promozionali

Sig. Nicola carbonara, rapp. Territoriale CGIL F.P.E.L.-Dirigenti _____

Dott. Raffaele Vastano “ “ UIL E.L. -Dirigenti _____

Dott. Salvatore Pepe “ “ CSA E.L.-Dirigenti _____

Sig. Luigi Lonigro “ “ CISL-F.P.S. Dirigenti _____

Avv. Vincenzo Pignataro “ Aziendale CISL - Dirigenti _____