



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI GIURIDICI ED ECONOMICI AI SENSI DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - DIRIGENTI - TRIENNIO NORMATIVO 2016-2018

PREMESSA: Campo di applicazione, decorrenza e durata.

Il presente Regolamento disciplina gli istituti giuridici ed economici relativi al rapporto di lavoro dei dirigenti della Camera di Commercio I.A.A. di Rieti-Viterbo con contratto a tempo indeterminato e determinato ai sensi di quanto demandato all'autonomia decisionale dei singoli Enti dal CCNL del comparto "Funzioni Locali" per il triennio 2016/2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data dell'adozione, salvo diversa prescrizione del presente documento.

Il presente regolamento conserva la sua efficacia fino alla eventuale formulazione, da parte dell'Amministrazione, di una nuova disciplina, previa contrattazione integrativa con le OO.SS.

Ai fini della corretta applicazione delle norme derivanti dal presente documento, la parola "Ente" indica il Segretario Generale ed il riferimento al CCNL si intende al CCNL del comparto "Funzioni Locali" per il triennio 2016/2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020.

Art. 1

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, nonché dell'art. 3 del C.C.N.L. del 7 maggio 2002 (Servizi Pubblici Essenziali Area Dirigenza), sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei Servizi Essenziali previsti per l'Area della Dirigenza dall'art. 2 del citato C.C.N.L., i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili: n. 2 Dirigente.

ART. 2

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente documento si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) Partecipazione
 - A1) informazione
 - A2) confronto
- b) Contrattazione integrativa

ART. 3 INFORMAZIONE

L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.

Sono oggetto di informazione le materie per le quali il CCNL prevede il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione.

Sono oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del DLGS n. 165/2001:

- L'organizzazione complessiva degli uffici;
- Il piano annuale e triennale dei fabbisogni;

Ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs.vo 165/2001 si osservano le procedure di informazione e consultazione anche nei casi di trasferimento o conferimento di attività proprie dell'Ente o delle sue aziende e strutture ad altri soggetti pubblici o privati.

I soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL possono richiedere informazioni riferite all'esito del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento al piano dei fabbisogni ed alle procedure concorsuali programmate ed i dati sulle assenze del personale, ai fini di individuare misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

ART. 4 CONFRONTO

Sono oggetto di confronto le materie ed i criteri individuati dall'art. 44 del CCNL .

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui di cui all'art. 7, del CCNL degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art.5 CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Sono oggetto di contrattazione le materie ed i criteri individuati dall'art. 45 del CCNL.

ART. 6 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

Ai sensi dell'art. 11 del CCCNL, i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza, con le modalità previste dalla L. n. 300/1970, dai C.C.N.Q. del 07.08.1998 e del 25.11.1998, e successive disposizioni legislative o contrattuali.

ART. 7

DIRITTO DI ASSEMBLEA

Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Il personale destinatario del presente Regolamento ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite procapite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

ART. 8

CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 51 del CCNL, una quota pari all'1% del monte salari del personale dirigenziale è destinata al finanziamento del programma di formazione e aggiornamento dello stesso personale, in conformità alle iniziative individuate dall'amministrazione.

La somma destinata alla formazione del personale, nella misura di cui al comma 1, è assegnata ai Dirigenti nell'ambito del budget complessivo di ciascuna Area dirigenziale sulla base dei contenuti del piano di formazione annuale, connesso alle strategie e agli obiettivi fissati, dall'Ente. I Dirigenti danno comunicazione preventiva al Segretario Generale sulla partecipazione ai corsi di formazione.

ART. 9

CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

I parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 27 del CCNL del 23/12/1999, la cui disciplina è confermata dall'art. 62 del CCNL, riguardano, per ciascuna area dirigenziale, la collocazione della stessa nella struttura, la sua complessità organizzativa e le responsabilità interne ed esterne che la preposizione alla stessa comporta.

Il peso delle posizioni dirigenziali è determinato sulla base di tali criteri, prendendo in considerazione i seguenti quattro fattori:

- il capitale umano, che esprime la complessità del lavoro;
- la responsabilità, che esamina essenzialmente il rischio che la natura delle decisioni da assumere comportano per chi le prende;
- le decisioni, relative alle questioni che i dirigenti sono chiamati ad affrontare;
- le relazioni interne ed esterne che è necessario esercitare;

Fattore	Indicatori	Elementi quali-quantitativi	Scala di valutazione
Relazioni	Relazioni interne	Relazioni frequenti e costanti	5
		Regolare e costante integrazione con altre strutture interne	3
		Limitata integrazione con altre strutture interne	2
	Relazioni esterne	Relazioni dirette, frequenti e prevalenti con l'utenza ed enti istituzionali esterni	5
		Relazioni frequenti con altre istituzioni	3
		Limitate relazioni con l'utenza o altre istituzioni	2
Responsabilità	Rilevanza e rischio della responsabilità di ruolo	Elevato grado di rilevanza e di esposizione delle funzioni esercitate sul piano amministrativo, contabile, civile e penale	5
		Medio grado di rilevanza e di esposizione delle funzioni esercitate verso la magistratura ordinaria	3

		e contabile	
		Responsabilità prevalente sul piano amministrativo e verso l'interno	2
Decisioni	Complessità e frequenza del processo decisionale	Elevata variabilità, complessità della normativa e/o necessità di adottare frequentemente decisioni tempestive	5
		Grado intermedio di variabilità normativa e complessità decisionale	3
		Limitata variabilità della normativa e limitata discrezionalità	2
Capitale umano	Complessità nella gestione della risorsa umana	Gestione di relazioni complesse	5
		Gestione di relazioni anche complesse su dipendenti diretti	3
		Limitata dimensione gestionale delle risorse umane	2

Coniugando i fattori con gli specifici indicatori di complessità e di rischio si individua l'appartenenza di ciascuna posizione ad una determinata classe valutativa sulla base della quale sono determinate, a cura della Giunta camerale, le fasce retributive corrispondenti entro i limiti fissati dai CCNL vigenti.

ART. 10

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Alla valutazione dei risultati di gestione dei Dirigenti provvede il Segretario Generale.

La valutazione delle prestazioni dei Dirigenti, che assume una cadenza annuale, avviene in osservanza degli specifici indicatori posti in relazione agli obiettivi da perseguire, nonché con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Le valutazioni annuali dei Dirigenti saranno inserite nel relativo fascicolo personale e di esse si terrà conto all'atto di assegnazione o dei rinnovi degli incarichi di direzione.

ART. 11

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE E L'ATTRIBUZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai sensi dell'art. 57 c. 3 del CCNL, alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

La retribuzione di risultato spettante a ciascun Dirigente è determinata in base alle valutazioni rilevate annualmente in applicazione del "Sistema di Valutazione" vigente.

Le somme di cui all'art. 60, c. 3 che integrano le risorse per il finanziamento del fondo sono destinate nella misura dell'90% alla retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo.

ART. 12
INCARICHI AD INTERIM

L'incremento della retribuzione di risultato per lo svolgimento di incarichi ad interim, come disciplinato dall'art. 58 del CCNL, è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, limitatamente al periodo di sostituzione.

ART. 13
FUNZIONI VICARIE

Il Vice Segretario Generale è nominato ai sensi dell'art. 16 del Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi. Al Vice Segretario Generale con funzioni vicarie verrà corrisposto un compenso aggiuntivo rispetto al valore della retribuzione di posizione spettante di € 1.200,00 annui. Tale compenso è finanziato dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale Dirigente.

ART. 14
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL, qualora, in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente al quale sia revocato l'incarico dirigenziale in corso e sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'Ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al dirigente interessato viene assicurato un differenziale di retribuzione di posizione che si riduce progressivamente secondo quanto definito dal CCNL.

Circa la disciplina del conferimento degli incarichi si rinvia a quanto disposto dall'art. 19 del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.

ART. 15
NORMA DI RINVIO

Per quanto non precisato e per gli aspetti non regolamentati valgono le disposizioni di legge, statutarie e regolamentari e quelle recate dal CCNL per la dirigenza.