COMUNE DI PORTOFERRAIO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

Premesso che il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Portoferraio ha esaminato senza rilievi l'ipotesi di C.C.D.I.- Area Dirigenza e che la Giunta Municipale, con proprio atto n. 209 del 20/12/2001, ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere il testo del C.C.D.I.- Area Dirigenza del Comune di Portoferraio, concordato in data 14/12/2001.

L'anno duemiladue il mese di gennaio il giorno quindici alle ore 10,30 presso la sede del Comune di Portoferraio ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le seguenti Rappresentanze sindacali: R.S.A. Dirigenza del Comune di Portoferraio, F.P./C.G.I.L., al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Integrativo Decentrato Area Dirigenza.

Sono presenti:

- **per la Delegazione Trattante di parte pubblica:**

Dott. Annnuziata Fusco- Segretario Generale

Dott. Filippo La Fauci - Dirigente

- **per la Delegazione di parte sindacale:**

a) in rappresentanza della R.S.A. Dirigenza:

Dott. Giuseppe Battaglini

b) in rappresentanza delle OO.SS. territoriali regolarmente convocate tra quelle firmatarie del C.C.N.L. Area Dirigenza vigente:

Sig. Giovanni Pisaneschi F.P./C.G.I.L.

Comune di Portoferraio

(Provincia di Livorno)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

COMUNE DI PORTOFERRAIO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA

SOMMARIO

CAPO I – NORME GENERALI

Art. 1 – Oggetto, durata e tempi di applicazione.
Art. 2 – Norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali.
Art. 3 – Attività di formazione e di aggiornamento dei dirigenti.
Art. 4 – Pari opportunità.
Art. 5 – Sicurezza sul lavoro.

CAPO II – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Art. 6 – Normativa transitoria di prima applicazione.
Art. 7 – Ricognizione delle risorse per l'anno 1999 – 2000.
Art. 8 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione.
Art. 9 – Criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.
Art, 10- Decorrenza.

CAPO 1
NORME GENERALI

Art. 1

Oggetto, durata e tempi di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro (C.C.D.L.) viene stipulato ai sensi dell'art.5 del Comparto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni - Autonomie Locali . Esso disciplina, per il Comune di Portoferraio, le materie rimesse alla contrattazione collettiva decentrata dall'art. 4 del suddetto C.C.N.L. e si applica ai dipendenti di ruolo del Comune aventi qualifica dirigenziale ai sensi di legge.

2. Ai sensi dell'art.5 del C.C.N.L. del 23.12.1999, il presente contratto ha durata quadriennale e precisamente, dal 01.01.1998 al 31.12.2001 per la parte normativa e dal 01.01.1998 al 31.12.1999 per la parte economica. Pur tuttavia, ai sensi dell'art. 5 e seguenti C.C.N.L., vengono stabiliti tempi diversi per le materie che li richiedano per la loro natura. In ogni caso, il presente contratto collettivo decentrato conserva efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti integrativi aziendali o delle modifiche ed integrazioni che si renderanno necessarie.

3. Su richiesta di una delle parti e, comunque, almeno una volta all'anno il 30 giugno, viene condotta una verifica congiunta sull'attuazione degli istituti previsti dal presente contratto integrativo. In proposito si stabilisce che qualora sorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, ciascuna delle parti può promuovere la richiesta di interpretazione autentica. L'interpretazione autentica sarà fatta ai sensi di legge.

Art. 2

Norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali

1. Le parti danno atto che, per l'attuale struttura dei servizi del Comune di Portoferraio, al momento non esistono posizioni dirigenziali i cui titolari debbano essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della Legge 11/04/2000, n.83

2. Peraltro, i dirigenti nel cui ambito direzionale ricadono i servizi pubblici essenziali si impegnano a non creare e, se presenti, a rimuovere all'interno delle rispettive Aree, meccanismi e procedure che impongano firme, autorizzazioni ed altri vincoli formali richiedenti l'apporto diretto del Dirigente e che, in sua assenza, rendano impossibile l'erogazione dei servizi essenziali suddetti.

3. 1 Dirigenti, inoltre, si impegnano a rispettare e a far rispettare, nell'ambito delle rispettive strutture, le norme contrattuali collettive nazionali e decentrate volte a garantire le prestazioni dichiarate indispensabili in caso di sciopero del personale dipendente.

Art. 3

Attività di formazione e di aggiornamento dei dirigenti

1. L'Amministrazione comunale riconosce particolare valore ed importanza alle attività di formazione e di aggiornamento professionale dei dirigenti. Le risorse per tali finalità devono raggiungere la quota dell'1% della spesa complessiva per il personale dirigenziale, ai sensi dell'art. 23 C.C.N.L. Le economie vengono destinate all'esercizio finanziario successivo per lo stesso fine.

2. 1 programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti devono tener conto dei seguenti criteri generali:
   - adeguatezza delle risorse in relazione agli obiettivi assegnati;
   - proporzionamento delle risorse alle necessità formative dei singoli dirigenti ed attribuzione delle medesime, per quanto possibile, con criteri di rotazione ed alternanza tra i fruitori delle iniziative formative;
   - economicità della gestione delle risorse.

3. L'Amministrazione comunale si impegna a perseguire i suddetti obiettivi anche mediante iniziative congiunte con altre Amministrazioni pubbliche ed enti privati.

4. Ogni Dirigente presenta una proposta di piano di formazione in sede di negoziazione degli obiettivi.

Art. 4

Pari opportunità

1. Le parti si impegnano ad attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale. In particolare, sono vietate dal presente contratto integrativo applicazioni contrattuali che risultino chiaramente ispirate a criteri di discriminazione sessuale.

2. Il Comitato per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 9 C.C.N.L., vigilerà sull'applicazione delle vigenti norme in materia anche mediante monitoraggio dei provvedimenti adottati in applicazione del presente contratto integrativo.

3. E' compito, altresì, dei Comitato di cui al comma precedente proporre all'Amministrazione comunale, che le valuta e , se del caso, le adotta, ipotesi di azioni positive volte a rimuovere, sia nelle procedure di reclutamento sia nella gestione dei rapporto di lavoro dirigenziale, eventuali situazioni di svantaggio per uno dei sessi rispetto all'altro.

Art. 5

Sicurezza sul lavoro

1. Ai dirigenti comunali devono essere garantiti ì medesimi diritti alla tutela della salute in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro garantiti al personale dipendente ai sensi del Decreto Legislativo n.626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Periodicamente, nell'analisi e verifica delle condizioni di attuazione del Decreto Legislativo n. 626/1994 relativamente al personale dipendente, deve essere effettuata analoga verifica sull'applicazione delle norme medesime al personale dirigenziale.

CAPO II
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Art. 6

Normativa transitoria di prima applicazione

1. Le parti, preso atto della tardiva entrata in vigore del nuovo C.C.N.L. e della prescrizione di cui all'art. 2 C.C.N.L. stesso, per cui gli effetti giuridici, non aventi contenuto economico vincolato ed automatico, decorrono dall'1°.01.1999, stabiliscono che la determinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, nonché l'applicazione della nuova normativa sulla determinazione individuale delle suddette retribuzioni dettata dal presente contratto integrativo, hanno effetto a partire dall'anno 1999, con decorrenza 1 gennaio 1999 anche per le determinazioni di retribuzioni effettuate sulla base del presente Contratto integrativo successivamente a tale data.

Art. 7

Ricognizione delle risorse per l'anno 1999 - 2000

1. Le parti danno atto che, dai dati forniti dall'Amministrazione e preventivamente verificati, le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, ammontano complessivamente a £ 170.000.000 (centosettantamilioni). La determinazione dettagliata di tali risorse, ai sensi degli artt. 26, 27 e 28 C.C.N.L. risulta dall'allegato A) al presente contratto integrativo, al quale fanno riferimento i commi seguenti, che ne riepilogano i contenuti.

2. Per l'anno 2000 le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, determinate ai sensi dell'art.26, comma 1, del C.C.N.L., ammontano a £. 170.000.000 (centosettantamilioni), precisando che le somme di cui alla lett. e) del predetto articolo, avendo utilizzo vincolato vengono conteggiate in appositi capitoli nel Piano Esecutivo di Gestione, alimentati di volta in volta e pertanto non sono state conteggiate nella suddetta somma totale.

3. Le parti si riservano di valutare successivamente, in seguito all'entrata in vigore dell'apposita intesa nazionale, ai sensi dell'art. 26, comma 4, C.C.N.L., la sussistenza o meno delle condizioni per integrare ulteriormente le risorse di cui ai commi precedenti. Si riservano altresì, nel caso di riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale a parità di funzioni, di effettuare le integrazioni previste dall'art. 26, comma 5, C.C.N.L.

4. Ai sensi dell'art. 27 C.C.N.L., la somma di £. 127.500.000 (lirecentoventisettemilionicinquecentomila) , pari al 75% (settantacinquepercento)delle risorse complessive di cui al comma 1, viene destinato alle retribuzioni di posizione del personale dirigenziale, secondo i criteri generali stabiliti in sede di concertazione.

5. Ai sensi dell'art. 28 C.C.N.L., la somma di £.42.500.000 (lirequarantaduemilionicinquecentomila), pari al 25% (venticinquepercento)delle risorse complessive di cui al comma 1, viene destinato alla retribuzione di risultato del personale dirigenziale, sulla base dei criteri generali e con le modalità stabilite in sede di concertazione.

6. Per l'anno 2001 e successivi, in attesa delle nuove norme contrattuali collettive nazionali per il biennio 2000-2001 e della relativa contrattazione decentrata, si intenderanno confermate le risorse di cui ai commi precedenti.

Art. 8

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

1. Le parti danno atto che la determinazione dei nuovi valori economici delle retribuzioni di posizione dei dirigenti comunali verrà effettuata dall'Ente nel pieno rispetto della clausola di salvaguardia ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. vigente che prevede per tutti i dirigenti in servizio alla data del 31/12/1997 il mantenimento minimo dell'indennità di posizione in godimento a quella data pari a L. 24.908.923.

2. In sede di prima applicazione, il Nucleo di valutazione effettua la ricognizione dei valori delle retribuzioni di posizione dei dirigenti in atto alla data di entrata in vigore del presente , applica i criteri stabiliti in sede di concertazione e propone all'Amministrazione le nuove retribuzioni annue risultanti. Ai sensi di quanto previsto dal precedente art.6 i nuovi valori economici minimi delle retribuzioni di posizione hanno decorso dall'1/1/1999.

3. Successivamente, nel solo caso di incremento delle risorse a disposizione, le retribuzioni di posizione vengono incrementate proporzionalmente ai nuovi valori ottenuti in applicazione del precedente comma 2 e con destinazione prioritaria al rispetto del criterio generale di cui al comma 1. In ogni caso, a parità di funzioni dirigenziali assegnate non potranno essere attribuite

retribuzioni di posizione inferiori a quelle determinate in sede di prima applicazione ai sensi dello stesso comma 1.

4. In caso di istituzione di nuove figure dirigenziali o di variazione degli incarichi dirigenziali di rilevanza tale da produrre un forte scostamento della graduazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, questi può provvedere ad una nuova graduazione delle funzioni dirigenziali ed ad un nuovo proporzionamento delle relative retribuzioni di posizione, salvo il criterio generale di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 9

Criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 29 C.C.N.L., l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti avviene annualmente a consuntivo in un'unica soluzione, a seguito delle operazioni di preventiva definizione e ponderazione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, operazioni effettuate dal Nucleo di valutazione.

2. Ai sensi dell'art. 29, comma 2, ultimo periodo, C.C.N.L., si stabilisce che le risorse annualmente destinate alla retribuzione di risultato vengano suddivise in due quote:
   b) 60% (sessantapercento) delle risorse destinate a tutti i dirigenti comunali in servizio nell'anno di riferimento;
   c) 40% (quarantapercento)delle risorse destinate ai soli dirigenti che nell'anno di riferimento non possono partecipare ai compensi di cui all'art. 37 C.C.N.L. (avvocatura) o dell'art. 18 L. n. 109/94 e s.m.i. (progettazione).

   Nel corso di vigenza del presente C.D.I., qualora intervengano modifiche o integrazioni normative comportanti mutamenti rilevanti nei benefici economici e negli oneri generati nei confronti degli interessati dalle due norme suddette, le parti si impegnano a rivedere, con le procedure di cui all'art. 1, l'entità percentuale delle suddette quote del fondo della retribuzione di risultato.

3. In sede di approvazione del P.E.G., la Giunta Comunale individua per ogni dirigente gli obiettivi strategici relativi all'esercizio finanziario di riferimento e quelli ordinari concernenti il mantenimento dei servizi ad ognuno assegnati, il cui raggiungimento costituirà la condizione

per l'attribuzione della retribuzione di risultato. A tal fine entro un termine prefissato, ogni dirigente presenta al Sindaco ed alla Giunta tramite il Segretario Generale:

- una relazione preventiva sugli obiettivi ordinari relativi al mantenimento dei servizi affidatati alla direzione dei dirigenti;
- una proposta sugli obiettivi strategici per l'anno aventi le seguenti caratteristiche:

a) specificità, obiettività e non genericità;
b) misurabilità tramite indicatori oggettivi e verificabili

In relazione al proprio programma amministrativo, la Giunta può, anche, sentito il dirigente interessato, individuare per il medesimo obiettivi ulteriori o diversi rispetto a quelli proposti dal dirigente stesso.

4. Le parti danno atto che di norma, ai sensi dell'art. 28, comma 2° C.C.N.L., tutte le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato vengono utilizzate nell'anno di riferimento.

Art. 10

Decorrenza

1. Avendo regolarizzato la situazione creatasi per la Dirigenza per gli anni 1999 e 2000, l'applicazione del presente contratto decorre dall'1/1/2001, con riferimento, per l'anno in corso, alla situazione dei diversi periodi.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano a rivedere il Regolamento approvato con delibera n. 127/2000 recante la Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti danno atto che, contestualmente alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato, sono sottoscritti nuovamente i criteri generali relativi alla individuazione dei parametri

delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della graduazione della posizione e relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati, così come modificati secondo le direttive date dalla Amministrazione Comunale.

\\Servernt\boni\Personale\contratto dirigenti.doc