

Città di Manfredonia

Provincia di Foggia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

Stipulato in data 19.10.2001

ART. 1
(Campo di applicazione)

1 Il presente contratto collettivo decentrato si applica a tutti i dirigenti dell'Ente sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato.

ART. 2
(Termini del Contratto)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro dell'area della dirigenza concerne il periodo 01/01/1998 - 31/12/2001, per la parte normativa, fatte salve le clausole del CCNL 1998/2001 circa la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione dello stesso.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro, che entrerà in vigore dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL 1998/2001.

2-bis Le clausole contrattuali specifiche, che seguono negli altri articoli, prevedono decorrenze specifiche per particolari istituti contrattuali.

3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato all'albo Pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti.

4. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

5. Alla scadenza del 31/12/2001 il presente contratto si rinnova automaticamente se nessuna delle due parti lo abbia disdettato con lettera A.R. almeno tre mesi prima.

6. Per le verifiche su singoli istituti di cui alle clausole successive, le parti fanno richiamo specifico a tempi e modalità sui singoli istituti e, comunque, sarà effettuato un bilancio ad un anno dalla stipula del presente contratto, in una seduta formale di delegazione trattante.

7. Per le successive verifiche di attuazione la delegazione trattante si riunisce ogni anno entro il 30 maggio ed entro il 30 novembre.

ART. 3
(Procedimento negoziale)

1. Ai fini del miglior perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione amministrativa il negoziato decentrato è preceduto:

- per la parte sindacale, dalla presentazione delle richieste precise sotto forma di piattaforma di norma 30 giorni prima della seduta negoziale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1998/2001, salvo eccezioni ritenute valide dalle parti;
- per la parte pubblica, dalla consegna di tutta quella documentazione - anche per sintesi occorrente quale informazione propedeutica ovvero preventiva al negoziato di cui all'art. 4 del CCNL 1998/2001.

2. Qualora la contrattazione integrativa subisca ritardi a causa della non presentazione nei termini previsti della piattaforma delle R.S.A. del Comune e delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il CCNL 1998/2001, l'Amministrazione con atto di Giunta decide l'applicazione degli istituti contrattuali che ravvisa improrogabili per esigenze del buon funzionamento dei servizi pubblici e per la giusta remunerazione delle risorse umane operanti nell'Ente.

ART. 3-bis
(Relazioni sindacali)

1. Ai fini delle corrette relazioni sindacali le parti si danno atto che l'informazione deve essere preventiva e successiva, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001 dei dirigenti del Comparto Regioni-Autonomie Locali e che, comunque, le stesse si incontreranno con cadenza annuale allorché si tratti di definire le materie seguenti:

- 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 1998/2001;
- d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.

2. Le parti si danno, altresì, atto che sulle materie non esclusivamente oggetto di contrattazione si possa avere la concertazione ed in particolare per le materie anzi dette.

3. 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, trasparenza e buona fede.

4. 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.

5. Sulla base di quanto definito in forza dei commi precedenti l'Amministrazione ai fini delle assunzioni procede autonomamente ad attuare le disposizioni dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

6. L'Amministrazione si impegna, prima di procedere all'indizione dei concorsi esterni, di valutare - previa informazione alla delegazione trattante - se ricorrano le condizioni di definire i concorsi interni in quanto trovasi personale idoneo per tali selezioni o concorsi, possibilmente attuando le norme dell'art. 91, comma 3°, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

7. L'Amministrazione non dà luogo alla concertazione sulle materie sopra elencate qualora non ne sia richiesta nei modi e nelle forme previste e, pertanto, nell'interesse pubblico generale procede all'attuazione dei suoi atti, limitandosi alla sola informazione, preventivamente effettuata, alle rappresentanze sindacali del Comune.

ART. 4

(Oggetto della Contrattazione)

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 come modificata dalla legge 83/2000, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996;
- b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art. 9 del CCNL 1998/2001;
- d) criteri generali sui 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) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998/2001;
- f) 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;
- g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

1. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, del CCNL 1998/2001, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere b), e), f) e g) del comma 1, le

rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, qualora consensualmente non si diano altri 30 giorni di proroga negoziale.

2. Il contratto collettivo integrativo decentrato non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART.5

(Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero)

1. Sono individuati i seguenti Settori i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero secondo quanto previsto dalla Legge 146/90 e successive modificazioni, nonché delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali del 10.04.1996:

1° SETTORE – Affari Generali ed Istituzionali

limitatamente all'emanazione di ordinanze contingibili ed urgenti;

3° SETTORE – Polizia Locale, urbana, rurale, piano traffico e protezione civile

limitatamente a:

- a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b) attività antinfortunistica e di pronto intervento;
- c) attività della centrale operativa;
- d) vigilanza Casa Municipale;
- e) protezione civile;

4° SETTORE – Servizi Demografici

limitatamente a:

- a) registrazioni di nascita e di morte;
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

6° SETTORE – Attività produttive

limitatamente al servizio trasporto urbano (SAU);

8° SETTORE – Lavori Pubblici ed espropriazioni

limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;

9° SETTORE – Manutenzione – Ecologia ed ambiente

limitatamente al servizio di pronto intervento e di protezione civile;

10° SETTORE – Servizi Sociali

limitatamente al servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale.

1. Tutti i Settori in caso di calamità naturali ed avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

ART. 6

(Criteri per le elaborazioni dei programmi annuali e pluriennali di formazione e di aggiornamento)

1. Per favorire la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti, l'Amministrazione si impegna a destinare ogni anno una somma pari all'1% del monte delle retribuzioni complessive dei dirigenti dell'esercizio di competenza, da prevedere negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio dell'Ente.

2. A ciascun dirigente è garantito almeno un ciclo di aggiornamento professionale afferente la specificità normativa e tecnologica del proprio Settore di assegnazione.

3. Inoltre, ciascun dirigente deve essere avviato a corsi di management pubblico per meglio qualificarsi nei compiti di programmazione, direzione e controllo del sistema relativo alla funzione dirigenziale.

4. Per le finalità di cui ai commi precedenti, l'Amministrazione può stipulare apposite convenzioni con istituti specializzati onde garantire ai dirigenti anche la possibilità di svolgere Master brevi per meglio qualificarsi nel proprio lavoro.

5. L'Amministrazione autorizza, altresì, la partecipazione dei dirigenti a corsi brevi tenuti presso altri Enti.

6. Allorché ne ricorrano le condizioni e vi si trovi idonea convenienza, i corsi di aggiornamento e di riqualificazione sono tenuti anche presso l'Amministrazione stessa.

ART. 7

(Pari opportunità)

1. Con delibera di Giunta deve essere costituito il Comitato per le pari opportunità, in conformità alle previsioni di cui al CCNL 1998/2001 e nel termine di trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

2. La copertura finanziaria per l'attività del Comitato per le pari opportunità è garantita da apposita delibera di Giunta.

ART. 8

(Sicurezza del lavoro e degli ambienti)

1. L'Amministrazione per il tramite del Responsabile Tecnico della Sicurezza informa semestralmente le organizzazioni sindacali convocate in delegazione trattante dell'attuazione del Piano di Sicurezza di cui al D.Lgs. 626/1994 e s.m.i. nonché sulla sicurezza dei cantieri di cui ai decreti legislativi 494/96 e 495/96.
2. Le R.S.A., come formalmente costituite, indicano all'Amministrazione il rappresentante sindacale della sicurezza di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94.

ART. 9

(Individuazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato)

1. L'Amministrazione comunica annualmente con apposito prospetto l'ammontare delle risorse scaturenti dall'applicazione dell'art. 26 del CCNL 1998/2001.
2. Le parti stabiliscono che per l'attuazione di particolari norme di legge, che prevedono risorse finanziarie aggiuntive, siano adottati appositi regolamenti da utilizzare sia a favore dei dirigenti sia a favore dei dipendenti per incentivare, rispettivamente, l'indennità di risultato e la produttività generale.
3. Le parti stabiliscono, altresì, che la retribuzione di risultato, qualora esistano ulteriori risorse finanziarie disponibili, può essere elevata fino al 25% della retribuzione di posizione, previa apposita contrattazione decentrata.
4. Ai fini della valutazione del risultato dei dirigenti si utilizzano i criteri di cui all'allegata scheda di competenza del Nucleo di Valutazione dell'Ente.
5. L'indennità di risultato è attribuita proporzionalmente al punteggio conseguito dai singoli Dirigenti.

ART. 10

(Definizione della retribuzione di posizione e graduazione delle posizioni)

1. Ai sensi dell'art. 27, comma 1, del CCNL 1998/2001, per la fissazione della retribuzione di posizione si individua la graduazione dei parametri seguenti da interconnettere, con decorrenza 01.01.2001:
 - a) alla collocazione nella struttura fino ad un massimo di punti25 (*);
 - b) alla complessità organizzativa fino ad un massimo di punti25 (*);
 - c) alle responsabilità gestionali interne fino ad un massimo di punti25 (*);
 - d) alle responsabilità gestionali esterne fino ad un massimo di punti25 (*).(* di cui punti 2 riservati esclusivamente per incarichi ad interim e/o speciali.

1. Laddove i parametri di cui al precedente comma segnino il risultato complessivo di 100, sarà corrisposta la retribuzione di posizione pari a £. 54.400.000; per risultati inferiori sarà corrisposta una proporzionale retribuzione partendo da £. 42.678.293.

2. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità finanziarie rivenienti dall'art. 26 del CCNL 1998/2001, entro i valori di cui al precedente comma, ai sensi dell'art. 27, comma 2, dello stesso contratto.

ART. 11

(Procedimento di verifica e revoca dell'incarico dirigenziale)

1. In caso di verifica delle condizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1998/2001, e ciò comporti esito negativo e si debbano attuare le norme dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001, è necessario che la decisione finale sia preceduta dal previo conforme parere del comitato dei garanti di cui all'art. 15 del CCNL 1998/2001.

ART. 12

(Comitato dei garanti)

1. Per la costituzione del Comitato dei garanti, la cui presidenza è conferita dalla Giunta comunale ad un Magistrato della Corte dei Conti, le R.S.A. designano congiuntamente un membro di parte propria; l'altro membro di parte dell'Amministrazione è scelto dalla Giunta tra esperti di provata competenza in materia di management pubblico.

2. Il Comitato dei garanti è costituito automaticamente, anche se opera soltanto ad impulso di parte, allorché ne ricorrano le condizioni di cui alla disciplina dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001.

3. Il Comitato dei garanti può essere costituito anche attraverso il ricorso a forme di convenzioni con altri enti.

4. La copertura finanziaria per l'attività del Comitato dei garanti è assicurata da apposita delibera di Giunta.

ART. 13

(Risoluzione consensuale)

1. Nel rispetto delle clausole relative alla concertazione di cui all'art. 8 del CCNL 1998/2001, la risoluzione consensuale avviene sempre mediante atto scritto e sottoscritto dalle parti: Dirigente/Amministrazione.

ART. 14

(Collegamento tra produttività ed incentivi ai dipendenti)

1. I dirigenti elaborano i progetti di produttività collettiva dei dipendenti appartenenti al proprio Settore facendoli coincidere con il PEG assegnato in via preventiva e di proposta, sapendo che la attribuzione dei compensi di cui all'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL 1998/2001 dei dipendenti, è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D.Lgs. n. 165/2001.

ART. 15

(Innovazioni tecnologiche)

1. L'Amministrazione si impegna ad iscrivere i dirigenti interessati a corsi di qualificazione ed aggiornamento allorché si sviluppino e si implementino innovazioni tecnologiche volte a modificare il processo ed il prodotto dell'azione amministrativa e dei servizi quanti/qualitativi resi alla collettività.

2. Tale impegno si concreta in un programma di azione, definito in contrattazione decentrata integrativa, allorché ne ricorrano le condizioni ed ad integrazione di volta in volta del presente contratto.

3. In tale sede sono studiate e valutate tutte le implicazioni logistiche, sociali, funzionali e di sicurezza ed igiene del lavoro ai sensi di legge vigente.

4. La formazione per i dirigenti a seguito delle innovazioni tecnologiche comporta anche incidenza sulla valutazione dirigenziale.

ART. 16

(Interpretazione autentica)

1. Il presente contratto si interpreta conformemente agli articoli da 1362 a 1371 del Codice Civile.

2. Qualora le parti stipulanti accendino una lite circa l'interpretazione del presente contratto o delle sue singole clausole, le stesse si incontrano in sede di delegazione trattante e concordano - se necessario - l'interpretazione autentica della clausola controversa procedendo anche alla sostituzione degli articoli del presente contratto.

ART. 17
(Norme di rinvio)

1. Per quanto qui non disciplinato tra le parti - sulla base delle norme del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - si fa rinvio al CCNL 1998/2001, alle norme suppletive del Libro V del codice civile, alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle altre leggi che dettano norme per i rapporti di lavoro nell'impresa, nonché alle norme dell'art. 409 e seguenti del c.p.c.

2. L'Amministrazione dispone il monitoraggio sull'applicazione del presente contratto ed effettua il controllo col proprio Nucleo di valutazione. Essa informa l'A.Ra.N. delle realizzazioni effettuate e dei processi verificati ai sensi delle clausole del CCNL 1998/2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che la somma complessiva di £.16.000.000, quale integrazione una tantum fissa (ossia non parametrata) della retribuzione di posizione relativa agli anni 1999/2000, sarà erogata in due tranches, di cui una in sede di variazione generale di assestamento compatibilmente con le disponibilità di bilancio; la restante tranche all'approvazione del bilancio preventivo 2002.

SOMMARIO

ART. 1	(Campo di applicazione).....	pag. 1
ART. 2	(Termini del Contratto)	pag. 1
ART. 3	(Procedimento negoziale)	pag. 2
ART 3-BIS	(Relazioni sindacali)	pag. 2
ART. 4	(Oggetto della Contrattazione)	pag. 3
ART. 5	(Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero)	pag. 4
ART. 6	(Criteri per le elaborazioni dei programmi annuali e pluriennali di formazione e di aggiornamento)	pag. 5
ART. 7	(Pari opportunità)	pag. 5
ART. 8	(Sicurezza del lavoro e degli ambienti)	pag. 6
ART. 9	(Individuazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato)	pag. 6
ART. 10	(Definizione della retribuzione di posizione e graduazione delle posizioni)	pag. 6
ART. 11	(Procedimento di verifica e revoca dell'incarico dirigenziale)	pag. 7
ART. 12	(Comitato dei garanti)	pag. 7
ART. 13	(Risoluzione consensuale)	pag. 7
ART. 14	(Collegamento tra produttività ed incentivi ai dipendenti)	pag. 8
ART. 15	(Innovazioni tecnologiche)	pag. 8
ART. 16	(Interpretazione autentica)	pag. 8
ART. 17	(Norme di rinvio)	pag. 9



ALLEGATI:


- Dichiarazione congiunta
- Scheda di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIRIGENTE: _____

Settore: _____

Fattore		Punteggio
a)	Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni.	
b)	Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.	
c)	Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	
d)	Capacità dimostrata nel rispettare e nel far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi e burocratismi.	
e)	Capacità dimostrata nel promuovere e realizzare la migliore qualità dei servizi.	
f)	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	
g)	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere l'aggiornamento, i processi formativi e la selezione del personale.	
h)	Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione, ove attuato.	
i)	Qualità dell'apporto personale specifico, anche con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, il Segretario Generale e il Direttore Generale.	
j)	Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, carenze di organico e cambiamenti di modalità operative.	
PUNTEGGIO		
TOTALE		

 Il punteggio massimo da assegnare ad ogni singolo fattore è pari a 10

Lì _____

IL PRESIDENTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE