

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI CERRO MAGGIORE, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.

Il giorno 29 del mese di giugno dell'anno 2006, alle ore 09.30, presso la sede del Comune di Cerro Maggiore le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Dott. Decio Resse (Direttore Generale – Segretario Generale) - firmato

OO.SS., nelle persone di:

- U.I.L. – Sig. Domenico Godano - firmato

Sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Cerro Maggiore per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, composto da n. 7 pagine.

COMUNE DI CERRO MAGGIORE
Provincia di Milano



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

AREA DIRIGENZA

(ai sensi dell'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. 1998/2001 – Area Dirigenza e del C.C.N.L. per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003)

1. AMBITO E VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Cerro Maggiore ed ha validità quadriennale.

Ferme restando le clausole di verifica, contenute al successivo art.12, il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

2. INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO.

In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a) del CCNL 23.12.1999 – Area della Dirigenza, le parti concordano sul fatto che il Dirigente dell'Area Polizia Locale ed il Dirigente Area Affari Generali siano esonerati dallo sciopero per la particolarità dei servizi erogati alla cittadinanza ed le relative responsabilità, quali:

- a) attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di T.S.O.;
- b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c) attività di pronto intervento;
- d) vigilanza casa municipale.
- e) stato civile

3. CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI.

Le parti concordano annualmente, in sede di predisposizione del bilancio, le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, i cui criteri generali costituiscono oggetto di Contrattazione con le Organizzazioni Sindacali.

Tali risorse possono variare dal 2 al 3% della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine.

Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate con le Organizzazioni Sindacali per le eventuali modifiche o integrazioni.

4. PARI OPPORTUNITÀ.

E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

1. L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni

2. Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

5. 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. 626/94

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 626/94, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità, anche sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

6. CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 26, LETTERA E), CIOÈ GLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 18 DELLA LEGGE 109/94 (LEGGE MERLONI).

I criteri e le modalità di corresponsione dei compensi derivanti dalle prestazioni correlate alla disciplina prevista dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni), sono disciplinati dall'apposito Regolamento.

7. CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ED A QUELLA DI RISULTATO.

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione, di seguito indicati:

7.1 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE:

In considerazione delle dimensioni dell'Ente, dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti all'interno della struttura organizzativa del Comune di Cerro Maggiore, considerate equiparabili, si ritiene, di prevedere una indennità di posizione annua, analoga per tutti i Dirigenti e pari ad € 12.520,00 (comprensivo dell'integrazione C.C.N.L. 2002/2005) per tredici mensilità. A far tempo dal 01.01.2007, compatibilmente con le disposizioni normative e finanziarie vigenti, le parti verificano la possibilità di integrare, il Fondo per le retribuzioni di posizione, di un importo pari al 10%. Sono fatte salve eventuali future valutazioni che potranno comportare una diversa "pesatura" delle posizioni.

7.2 RETRIBUZIONE DI RISULTATO:

L'indennità di risultato è fissata per l'anno 2006 nella misura del 35% dell'indennità di posizione. A tal fine, secondo quanto previsto dall'art. 23, comma 4, si concorda di destinare le somme di cui al precedente

comma 3 riferibili agli anni 2003, 2004 e 2005.

A far tempo dal 01.01.2007 compatibilmente con le disposizioni normative e finanziarie vigenti, le parti verificano la possibilità di mantenere tale percentuale di risultato predisponendo la necessaria integrazione del Fondo.

La retribuzione di risultato potrà essere erogata solo a seguito di preventiva verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione (vedi scheda di valutazione approvata con deliberazione di G.C. n. 183 del 02.07.2001).

8. AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI.

L'Amministrazione attribuisce ad ogni Dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.

Il Sindaco, sentito il Direttore Generale, affida gli incarichi dirigenziali in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il Regolamento Generale dei Servizi e degli Uffici.

Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza.

Nell'ipotesi in cui venga conferita, ad interim, al Dirigente le responsabilità gestionali di un'altra Area, a cui è correlato un ampliamento delle competenze, per un periodo superiore a 6 mesi, le parti concordano di prevedere un aumento pari al 10% della relativa indennità di posizione, rapportata al periodo di conferimento dell'incarico. L'Amministrazione si impegna, nel rispetto delle disposizioni normative e finanziarie vigenti, ad integrare se necessario il Fondo.

I criteri generali per l'affidamento degli incarichi dirigenziali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 C.C.N.L. 23.12.1999, così come sostituito dall'art. 6 dell'ipotesi di accordo 2005.

Gli incarichi dirigenziali vengono comunicati ai dirigenti, con atto organizzativo di affidamento e la loro durata non potrà eccedere la durata del mandato elettorale del Sindaco, salvo revoca anticipata e salvo casi particolari da indicare nell'atto di affidamento dell'incarico.

Al termine del mandato elettorale del Sindaco, gli incarichi dirigenziali vigenti si intendono prorogati, per un periodo massimo di 6 mesi.

La revoca anticipata dell'incarico, rispetto alla scadenza definitiva, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive oppure in base alle valutazioni dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e agli obiettivi definiti in materia di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Alla scadenza dell'incarico assegnato o alla revoca dello stesso, per le ragioni indicate al comma precedente, il dirigente può essere assegnato ad altro incarico, con la conseguente attribuzione della retribuzione di posizione corrispondente.

9. VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.

L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.

La valutazione dei Dirigenti, i cui criteri generali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 23.12.1999, così come sostituito dall'art. 6 dell'ipotesi di accordo 2005, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali, viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione.

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

L'Amministrazione è tenuta ad individuare gli obiettivi particolarmente rilevanti per i fini istituzionali dell'Ente, in sede di programmazione, assegnandoli formalmente al Dirigente in fase di predisposizione ed approvazione del PEG.

L'Amministrazione è tenuta, altresì, a motivare per iscritto al Dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

10. IL COMITATO DEI GARANTI.

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 22, del D. Lgs. 165/2001 e previsto dall'art. 15 del CCNL 23.12.1999, così come modificato dall'art. 14 dell'ipotesi di accordo 2005, dovrà essere nominato entro 90 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 3 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, eventualmente, anche ricorrendo a forme di convenzione tra più Enti.

11. COPERTURA ASSICURATIVA.

L'Amministrazione provvede a stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento dell'attività dirigenziale e professionale, ivi comprese le somme dovute a titolo di oblazione e sanzione pecuniaria amministrativa, per contravvenzioni elevate in occasione ed a causa delle funzioni svolte.

L'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di estendere la polizza assicurativa attivata a copertura dei rischi derivanti da eventuali danni, involontariamente cagionati all'Amministrazione Comunale dai Dirigenti, anche a seguito di colpa grave; ai relativi costi parteciperà il dirigente interessato con contributo a proprio carico.

Ogni responsabilità civile dei Dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo, che comporti un'esposizione di carattere economico, è a carico dell'Amministrazione.

La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del Dirigente.

12. NORME FINALI.

Dalla decorrenza del presente Contratto e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, al termine di ogni anno, per verificarne la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.

Saranno altresì verificate, con la stessa cadenza annuale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.

Saranno, inoltre, oggetto di verifica anche i problemi legati alle eventuali esigenze di affidamento temporaneo di più incarichi dirigenziali ad uno stesso dirigente.

INDICE

1. AMBITO E VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO.....	pag. 2
2. INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO.....	pag. 2
3. CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI.....	pag. 2
4. PARI OPPORTUNITÀ.....	pag. 2
5. CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 26, LETTERA E), CIOÈ GLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 18 DELLA LEGGE 109/94 (LEGGE MERLONI)	pag. 3
6. CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 26, LETTERA E), CIOÈ GLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 18 DELLA LEGGE 109/94 (LEGGE MERLONI)	pag. 3
7. CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ED A QUELLA DI RISULTATO.....	pag. 3
8. AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI.	pag. 4
9. VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.	pag. 4
10. COMITATO DEI GARANTI.	pag. 5
11. COPERTURA ASSICURATIVA.	pag. 5
12. NORME FINALI.	pag. 5