



COMUNE DI TARANTO

IPOTESI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA della DIRIGENZA del COMPARTO "REGIONI
AUTONOMIE LOCALI" – PARTE NORMATIVA: 2013/2015 –
PARTE ECONOMICA: 2013.**

*per favore
firmato il 15.7.14*

Taranto,



COMUNE DI TARANTO

Indice

Art. 1 -Ambito e validità del presente contratto	pag. 3
Art. 2 -Tempi, modalità e procedure di verifica del CCDI	pag. 3
Art. 3 -Servizi pubblici essenziali	pag. 3
Art. 4 -Pari opportunità	pag. 3
Art. 5 -Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e di aggiornamento dei dirigenti	pag. 4
Art. 6 -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	pag. 4
Art. 7 -Verifica della sussistenza per l'integrazione delle risorse di cui all'art.26 del CCNL 23/12/1999	pag. 4
Art. 8 -Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art.26 - lett.e) – del CCNL 23/12/1999	pag. 4
Art. 9 - Compensi art.20 – commi 3 e 5 – del CCNL 22/02/2010	pag. 5
Art.10 -Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato	pag. 5
Art.11 -Clausola di salvaguardia	pag. 6
Art.12 -Norme finali	pag. 6



COMUNE DI TARANTO

Art.1 – Ambito e validità del presente contratto

Il presente contratto si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato, oltre che al personale con qualifica dirigenziale assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art.110 – commi 1 e 2 – del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii., del Comune di Taranto.

Il medesimo accordo riguarda il **triennio normativo 2013/2015 e l'annualità economica 2013**, conservando la sua efficacia fino al prossimo rinnovo, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

Art.2 – Tempi, modalità e procedure di verifica del CCDI

La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie previste dall'art.4 del CCNL 23/12/1999.

Il presente contratto si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.

Sono fatte salve le materie e gli istituti che, per scelta delle parti o per loro intrinseca natura, richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche differenti.

In particolare, i criteri generali delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono determinati in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

Le parti firmatarie convengono per una verifica semestrale dello stato di attuazione del presente contratto decentrato in un incontro convocato dal presidente di parte pubblica.

La parte sindacale potrà proporre altri incontri mediante richiesta scritta e motivata diretta all'Amministrazione. Il Presidente di parte pubblica, ove condivisa l'esigenza convocherà la riunione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta.

Ogni eventuale controversia sull'interpretazione autentica del contratto sarà definita consensualmente dalle parti in seno alla delegazione trattante.

L'iniziativa, che può essere anche unilaterale, deve contenere una dettagliata relazione dei fatti e degli elementi di diritto che giustificano la contestazione. Il Presidente di parte pubblica, ove condivisa l'esigenza convocherà la riunione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, assoggettato alla stessa procedura di stipula del presente contratto, produce la sostituzione della clausola controversa con efficacia a convenirsi.

Art.3 – Servizi pubblici essenziali

Ai sensi della L.12 giugno 1990 n.146 e ss.mm.ii., giusta deliberazione GM 1436 del 30.05.1991, risultano individuati i servizi pubblici essenziali gestiti direttamente dal Comune e le prestazioni indispensabili da assicurare, le modalità e le procedure di erogazione dirette a garantire gli adempimenti di cui al comma 1 dell'art 2 della L.146/1990. in caso di sciopero.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra sono garantite le prestazioni analiticamente indicate dall'art.2 dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002.

Circa le modalità di effettuazione degli scioperi, ai sensi dell'art.6 del citato Accordo, le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero devono darne comunicazione all'Ente, con preavviso non inferiore a dieci giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dall'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca, sospensione o rinvio deve essere data tempestiva comunicazione per tutti gli adempimenti di informazione e pubblicità previsti dalla citata disposizione normativa.

In relazione a quanto previsto dall'art.4 – comma 1 – lett. a) – del CCNL 23/12/1999, le parti concordano che nessuna posizione dirigenziale sarà esonerata dallo sciopero ai sensi della L. n.146/1990.

Qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il direttore generale se nominato viceversa il segretario generale può disporre,



COMUNE DI TARANTO

secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Art.4 – Pari opportunità

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore delle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Cassare la parte seguente:

In particolare si prevede:

- informazione costante al personale dirigente assente per congedi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza;
- adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi del D.Lgs. n.81/2008 e ss.mm.ii.;
- di supportare adeguatamente il reinserimento delle dirigenti al rientro della maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo organizzativo.

Ai sensi dell'art.57 del D.lgs.165/2001 l'Amministrazione si impegna ad attuare tutte le misure necessarie a favorire le pari opportunità.

Si richiama anche la deliberazione GC 19 del 2.03.2012 che ha istituito, ai sensi del medesimo art.57 modificato dall'art.21 della L.4.11.2010 n.183, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Art.5 – Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e di aggiornamento dei dirigenti

L'Amministrazione, sentiti i dirigenti e raccolti i bisogni formativi, si impegna -attraverso la Direzione Generale-ad elaborare appropriati piani di formazione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale e di seguito comunicato ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali, con particolare riferimento ai seguenti temi ed ambiti:

- miglioramento della qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza;
- sviluppo delle capacità manageriali, di programmazione e di gestione delle risorse umane.

Le parti concordano che le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale saranno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Dette risorse per previsione di legge non potranno superare il 50% di quanto speso per le medesime finalità nell'anno 2009 (art.6 – comma 13 – L. n.122/2010).

Il programma di formazione, sulla base delle risorse economiche disponibili ai sensi di legge e di bilancio, potrà comprendere sia iniziative rivolte collegialmente all'intero gruppo dirigenziale, sia iniziative rivolte a singoli dirigenti per favorirne lo sviluppo della peculiare professionalità.

Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, nel limite delle risorse disponibili e previa formale autorizzazione del Direttore Generale.

Art.6 – 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



COMUNE DI TARANTO

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. n.81/2008 e ss.mm.ii. 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 azione in materia di sicurezza proponendo all'Amministrazione, attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

I dirigenti possono individuare all'interno delle loro strutture soggetti responsabili, adeguatamente formati, a cui debbono essere riferiti gli obblighi specifici e le responsabilità previsti dal richiamato decreto legislativo; a tale processo ci si avvale anche del contributo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'applicazione delle norme e la sicurezza generale dei luoghi di lavoro dovrà avvenire anche mediante un'adeguata formazione ed informazione del personale.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione definisce, su base pluriennale, una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal citato Servizio, quale struttura individuata con competenze generali per l'Ente e verrà data informazione alle organizzazioni sindacali circa lo stato di attuazione e relativo aggiornamento, ^{in un documento} ~~in un~~ all'organigramma previsto dal D.lgs 81/2008 e s.m.i.ed al documento di valutazione dei rischi

Art.7 – Verifica della sussistenza per l'integrazione delle risorse di cui all'art.26 del CCNL 23/12/1999

Il fondo risulta adeguatamente finanziato in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'ente., *come da attestazione da parte del Dirigente Risorse Umane.*

Art.8 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art.26 – lett. e) – del CCNL 23/12/1999

Le risorse derivanti dall'applicazione delle discipline di cui all'art.92 del D.Lgs. n.163/2006 (progettazione), dell'art.37 del CCNL 23/12/1999 (enti provvisti di Dirigenti Avvocati) e dell'art.43 della L. n.449/1997, così come in parte ripreso nell'art.26 del D.Lgs. n.163/2006 (sponsorizzazioni e fornitura di consulenze), incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art.28 del CCNL 23/12/1999 e sono finalizzate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemperamento con i suddetti compensi incentivanti attraverso l'applicazione di una detrazione progressiva della medesima retribuzione di risultato per scaglioni, secondo le seguenti modalità:

- 10% per incentivi fino ad € 25.000,00=;
- 25% oltre € 26.000,00=;

con trasformazione

Fino a 5.000	0,00%
da 5.000,01 a 15.000	10%
da 15.001 a 25.000	20%
da 25.000 in su	25%

Con i vigenti regolamenti sono definiti i criteri e modalità di corrispondenza dei compensi derivanti dalle prestazioni correlate alla disciplina prevista dall'art.92 del D.Lgs. n.163/2006 (progettazione), dall'art.37 del CCNL 23/12/1999 (enti provvisti di Dirigenti Avvocati) e dall'art.12, comma 1, lett. b) del D.L. n.437/1996, convertito in L. n.556/1996 (interventi a sostegno degli uffici finanziari).

L'applicazione del presente articolo resta condizionato dalle recenti disposizioni di cui al D.L.90 del 24.06.2014 relativa legge di conversione.

Art.9 – Compensi art.20 – commi 3 e 5 – del CCNL 22/02/2010(12.02.2010)

Le risorse degli incarichi conferiti a dirigenti da soggetti terzi, su designazione dell'Ente, non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, in applicazione dell'art.20 – commi 3 e 5 – del CCNL 22/02/2010 (12.02.2010) relativo alla onnicomprensività del trattamento economico, incrementano la retribuzione di risultato:



COMUNE DI TARANTO

- 60% del compenso ai dirigenti che in via prioritaria ed in misura prevalente hanno svolto i singoli incarichi;
- 30% del compenso per incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti, in maniera proporzionale e limitatamente ai dirigenti che non hanno percepito incentivi o compensi legali al di sopra della soglia minima oltre la quale scatta la riduzione della retribuzione di risultato;
- 10% del compenso al Bilancio dell'Ente.

Ai sensi del D.lgs.33/2013 le retribuzioni a qualunque titolo dei dirigenti saranno regolarmente pubblicate.

La predetta disciplina dovrà comunque trovare applicazione in conformità agli indirizzi espressi dalla Corte dei Conti a sez.Riunite.

Art.10 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato

Le risorse costituenti il fondo, giusta D.Dirigenziale Risorse Umane n.35 del 07/02/2013, come risultanti dall'allegato prospetto al presente contratto, sono destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nella seguente misura:

retribuzione di posizione pari all'85% = €.541.354,26=;

retribuzione di risultato pari al 15% = €.95.533,11=.

Nello specifico:

- la consistenza del fondo, determinata sulla base della macrostruttura organizzativa di cui ai provvedimenti giuntali n.159 del 03/11/2009 e successivi di integrazione n.165 del 18/10/2010 e n.71 del 20/05/2013, risulta in misura corrispondente a quella del 2010, al netto delle voce relativa alle somme non utilizzate nell'anno precedente e delle risorse derivanti dall'applicazione delle discipline di cui al precedente art.8;
- la retribuzione di posizione è determinata nei limiti previsti dalla contrattazione nazionale e fissati con atto monocratico del Sindaco, tenuto conto anche di quanto previsto dall'art. 27, commi 5 e 6, del CCNL 1998/2001;
- le risorse connesse alle posizioni dirigenziali non coperte vengono riacquisite nella disponibilità del bilancio comunale. Tali somme sono riferite alle sole risorse di parte stabile, atteso che quelle variabili sono legate a specifici obiettivi correlati alle posizioni ricoperte;
- le eventuali risorse non utilizzate e destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, nelle more della definizione di apposita metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali nell'ambito del piano della performance triennio 2012/2014 e di cui alla deliberazione di G.C. n.149 del 19/12/2012 potranno essere impiegate per la retribuzione di risultato dei dirigenti, con incarichi plurimi, di una ulteriore percentuale della retribuzione di posizione del 10% e del 20%, in rapporto alla complessità dell'incarico. ^{non riferirsi a} ~~Già a far data del 15 gennaio 2013.~~ *15 gg.*
- le eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate saranno rinviate all'anno successivo ed utilizzate per il medesimo fondo di risultato. *Amery*

Art.11 – Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art.4 del CCNL 12/02/2002 e art.17 CCNL 2002/2005, con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto, qualora, in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente già incaricato, prima della scadenza naturale, sia conferito un nuovo incarico in sostituzione del precedente, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'Ente, per sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è mantenuto il precedente trattamento economico di posizione, per un periodo di sei mesi, nei limiti delle risorse disponibili per il finanziamento della retribuzione di posizione.

Il trattamento economico di risultato è quello riferito alla nuova posizione assegnata dalla data di attribuzione della stessa.



COMUNE DI TARANTO

Questo articolo non si applica nell'ipotesi prevista dall'art.23/bis, comma 1, lett. b), del CCNL 10/04/1996, così come introdotto dall'art.13 del CCNL 2002/2005 e riferito agli effetti di valutazioni negative e neppure nel caso di passaggio del dirigente all'Ente per effetto di trasferimento o delega di funzioni od attività. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti norme di legge, statutarie, contrattuali e regolamentari.

Art.12 – Norme finali

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel precedente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, *formato da 12 articoli*, è conforme alle norme del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii.. L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente CCDI.

Approvato e sottoscritto il 15 luglio 2014

Presidente Parte Pubblica

[Handwritten signature]

Parte Sindacale

CCIL Ollivari

8 SIREL Brusca

CISLFP Roullet

UIL FPL D'Agostino Man 28.07.14