

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA DEL COMUNE DI VIGEVANO
2001-2005**

(Ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1998/2001 in data 23/12/1999
comparto enti locali- Area dirigenza)

1. Ambito e validità del presente accordo.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL – Area della Dirigenza, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Vigevano ed ha validità quadriennale, a partire dalla data di decorrenza che viene fissata al 1 Gennaio 2001, ad eccezione degli istituti retributivi, che decorrono dalle date fissate dal citato CCNL.

Ferme restando le clausole di verifica, contenute al successivo art.16, il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

2. Relazioni Sindacali

Con apposito protocollo d'intesa, da redigere entro il 30/9/2001 quale parte integrante del presente contratto, saranno definite norme e regole che stabiliscano corrette relazioni sindacali nell'ambito della dirigenza del Comune di Vigevano, tra dirigenti e l'Amministrazione.

- 2.1 In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a) del CCNL – Area della Dirigenza, le parti concordano sul fatto che nessun Dirigente viene esonerato dallo sciopero.
- 2.2 Nelle situazioni previste dall'Accordo Decentrato per la definizione dei servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 397 del 11/3/1991 e del Commissario Straordinario n. 290 0.del 4/3/1996, qualora l'assenza del dirigente interessato pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili contemplate dall'accordo stesso, il Direttore/Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o, che sia esonerato dallo sciopero.

3. Condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 - incremento del Fondo

Con riferimento all'art. 26 del CCNL – Area della Dirigenza, "Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato" le parti concordano:

- per quanto previsto al comma 3, di incrementare le risorse previste per il Fondo, in base ai processi di riorganizzazione attivati che hanno comportato un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
- per quanto previsto al comma 4, di integrare il fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, a decorrere dal 31.12.1999, tenendo conto dell'attuale rapporto tra spesa del personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa complessiva per tutto il personale, previa verifica dei requisiti di bilancio che saranno individuati, a livello centrale, da un'apposita intesa fra ARAN e Organizzazioni Sindacali.

Le parti concordano che qualora negli anni 2001 e 2002 l'Amministrazione Comunale proceda a coprire con personale di ruolo posti di Dirigente coperti da personale con contratto a termine l'importo del fondo sarà integrato con una somma pari a quella determinata quale indennità di posizione e di risultato per il personale con contratto a termine.

La misura degli incrementi del Fondo per la Dirigenza, secondo quanto indicato nei commi precedenti, sarà definita d'intesa fra le parti.

4. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti:

Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, 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 sono pari al 2% 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 per le eventuali modifiche o integrazioni.

Il piano di formazione viene predisposto previo parere del Comitato di Direzione.

Ad ogni inizio anno, inoltre, le parti concordano la quantificazione del monte ore da destinare ai congedi, retribuiti e non, per la formazione e l'autoformazione dei dirigenti, tenendo conto delle esigenze organizzative,- in applicazione dell'art. 6, Legge 8.3.2000 n. 53.

Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione.

5. 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. Informazione 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.
2. L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni
3. 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.

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, 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 sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione.

I dirigenti, in sede di Comitato di Direzione, concordano con il loro datore di lavoro e assumono di concerto tutte le iniziative necessarie relative agli adempimenti previsti dalla 626/1994.

7. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e)

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della L. 109/94 e successive modificazioni e integrazioni e dell'art. 37 del vigente CCNL, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del vigente CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche -in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale- alla retribuzione di risultato, secondo criteri e modalità che costituiranno oggetto di concertazione specifica con le OO.SS.

Saranno inoltre aggiornati, con separati accordi, da stipularsi rispettivamente entro 3 mesi dalla firma del presente Contratto, per quanto riguarda i criteri e le modalità di corresponsione dei compensi derivanti dalle prestazioni correlate alla disciplina prevista dall'art. 18 della Legge 109/94 (Regolamento Legge Merloni) ed entro tre mesi dall'avvenuta attivazione del servizio per quanto riguarda le attività previste dall'art. 37 del vigente CCNL (avvocatura comunale) nonché le modalità di correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi professionali di cui sopra.

8. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

8.1. Retribuzione di Posizione.

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, oggetto di concertazione ed in particolare: finalità e dimensione della posizione, complessità organizzativa, competenze richieste dal ruolo.

Le parti concordano che a fronte di quanto previsto dal punto 3 del presente contratto la base di partenza per la retribuzione delle posizioni è stabilita in L.

30.000.000 quella minima ed in Lire 65.000.000 quella massima, suddivise in un minimo di quattro fasce, nel limite delle disponibilità del fondo.

Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente, secondo le previsioni contrattuali.

In caso di incarichi temporanei ad interim di durata superiore a 30 gg. consecutivi verrà aggiornata l'indennità di posizione in godimento. Negli altri casi sarà aggiornata secondo appositi parametri che tengano conto del valore della posizione sostituita e della contemporaneità degli incarichi.

L'Amministrazione Comunale può conferire ad un Dirigente in servizio a tempo indeterminato la funzione Vicaria Generale. Per lo svolgimento di tale funzione può essere attribuita un'indennità annua lorda da un minimo di L. 4.000.000 fino ad un massimo di L. 12.000.000, fermo restando il limite massimo determinato al comma 2.

L'Amministrazione Comunale può conferire la funzione Vicaria Generale ad una delle posizioni dirigenziali dell'Ente. Tale funzione verrà adeguatamente apprezzata nell'ambito della valutazione delle posizioni di Settore. Il sistema di valutazione permanente dovrà prevedere una specifica verifica delle abilità e degli obiettivi per l'esercizio delle funzioni di vicariato generale e l'ammontare della relativa retribuzione di risultato.

Resta confermato il limite massimo per la retribuzione di posizione come determinato al comma 2.

8.2 Nuove retribuzioni di Posizione.

Le nuove retribuzioni di posizione decorreranno dalla data di affidamento dei nuovi incarichi di direzione in base ai "pesi" attribuiti alle singole posizioni, secondo i parametri e le valutazioni indicate dalla metodologia adottata dall'Amministrazione.

Per gli anni precedenti restano confermati i criteri e gli importi applicati.

9. Retribuzione di risultato: valutazione dei Dirigenti.

Il fondo per la retribuzione di risultato è determinato nella misura del 30% del fondo per la retribuzione di posizione.

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 - Dirigenti, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali viene effettuata annualmente sulla base di apposite relazioni del 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 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. 21 comma 3, del D. Lgs. 29/93 e previsto dall'art. 15 del CCNL in data 23.12.1999, dovrà essere nominato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 2 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico:

- Il primo membro-esperto è designato dall'Amministrazione Comunale
- Il secondo membro-esperto è eletto dai dirigenti.
- Il terzo membro-Presidente è individuato -di comune accordo- fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione.

L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 21 comma 2, del D. Lgs. 29/93¹ è subordinata al parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate.

Resta ferma la possibilità per il Comune di Vigevano di convenzionarsi con altri Comuni ai fini della costituzione del Comitato dei Garanti.

11. Risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL – Dirigenti.

Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o da un proprio rappresentante di fiducia.

In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL – Dirigenti.

12. Onnicomprensività del trattamento economico

In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto previsto all'art. 7 del presente Contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), cioè agli incentivi previsti dall'art. 37 del vigente CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni).

L'onnicomprendività delle voci che compongono la retribuzione dei dirigenti è una caratteristica essenziale della strategia retributiva dell'Ente.

Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei propri compiti d'ufficio.

13. Part-time

Le parti concordano di rinviare ad un'opportuna regolamentazione l'istituto del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica. In ogni caso concordano che non è ammessa la concessione del part time al dirigente titolare di incarico di direzione di settore.

14. Copertura Assicurativa.

Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

L'Amministrazione provvederà a verificare l'opportunità e la fattibilità, anche in termini di disponibilità finanziarie dell'ente, di stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura del rischio derivante dalle contravvenzioni elevate in occasione ed a causa delle funzioni svolte e quindi delle somme dovute a titolo di oblazione e sanzione pecuniaria amministrativa.

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; i relativi costi aggiuntivi sono a carico del dirigente interessato.

La delegazione trattante di parte sindacale sarà opportunamente informata circa le condizioni della polizza assicurativa attivata.

Resta fermo quanto previsto all'art. 38 del CCNL – Area della Dirigenza, laddove, ai commi 2 e 3 prevede che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

15. 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.

L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.