COMUNE DI APRILIA

(Provincia di Latina)

Contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale con qualifica dirigenziale anno 2017

(Ipotesi approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 16/01/2018)

Art. 1 - Ambito e validità del presente contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito CCDI, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 23/12/99 area dirigenza comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Aprilia.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino al prossimo rinnovo, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi.
3. Gli effetti del presente accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva salvo diversa prescrizione e decorrenza prevista nei dispositivi del contratto stesso.
4. Il contratto sarà stampato e distribuito ai dirigenti a cura dell'Amministrazione.

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

1. Gli istituti economici e normativi saranno verificati annualmente su richiesta delle parti entro il mese di febbraio successivo a quello di scadenza.

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali. Tenuto conto del D.Lgs. 165/01 e del CCNL 23 dicembre 1999 le parti concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti.
2. Le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art. 4 del CCNL 23 dicembre 1999.
3. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli artt. 6-7-8 del CCNL 23 dicembre 1999.

Art. 4 - Servizi pubblici essenziali

1. In relazione a quanto previsto all'art. 4, comma 1, lett. a) CCNL 23 dicembre 1999 le parti concordano che almeno un dirigente svolga le funzioni di reperibilità o sia esonerato dallo sciopero.

2. Il criterio di individuazione è affidato al Segretario Generale.

Art. 5 - Pari opportunità

1. In attuazione dei principi di cui alla legge 10 aprile 1999, n. 125, l'Amministrazione Comunale indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza a:

   a) eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
   b) evitare, ed in alcuni casi superare quella modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
   c) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
   d) favorire un maggiore equilibrio fra professionalità familiari e di lavoro che normalmente fanno capo alle donne, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

2. In particolare prevede:

   a) L'informazione costante al personale dirigente assente per congedi superiori a due mesi attraverso idonea comunicazione della normativa, delle informazioni e degli atti che riguardano l'attività di propria competenza, nonché della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza;
   b) L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi D.Lgs. 81/80 e successive modificazioni;
   c) 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.

Art. 6 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'attività formativa degli stessi deve essere improntata alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie ed in generale di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza e comunque in applicazione del piano della formazione prevista in conferenza dei Dirigenti all'inizio di ogni anno.

Art. 7 - 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. 81/08

1. 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 sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario che dal punto di vista delle norme sulla sicurezza vigenti.
2. L'amministrazione definisce la priorità sulla base delle proposte dei dirigenti articolando gli interventi in un piano triennale.
3. Le proposte non accolte nel suddetto piano triennale dovranno essere mantenute con indicazione delle motivazioni per le quali non sono state accolte.
4. Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal coordinatore della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 8 - Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 23 dicembre 1999 e s.m.i..

1. Il fondo risulta adeguatamente finanziato in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'Ente.

Art. 9 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni delle risorse indicate all'art. 26, lettera e), del CCNL 23dicembre 1999

1. I dirigenti hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle leggi e dalla norma dell'art 26 lett. e), per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano, anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dall'attività professionale, alla retribuzione di risultato.
2. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementano il fondo e sono destinate come risultato aggiuntivo agli aventi titolo.
3. La retribuzione di risultato è attribuibile in misura non inferiore al 15% (quindici per cento) dell'indennità di posizione in godimento.
4. L'erogazione della retribuzione di risultato è attribuita previa valutazione del Nucleo di Valutazione, in termini di performance individuale e organizzativa, nella misura percentuale attribuita ad ogni dirigente.

Art. 10- Criteri generali per la retribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione ed a quella di risultato

1. Le risorse costituenti il fondo, come risultati dall'allegato A al presente contratto, sono destinate alla retribuzione di posizione e risultato nella seguente misura:
   - retribuzione di posizione pari al massimo all'85,00 %;
   - retribuzione di risultato pari almeno al 15,00 %;

2. La valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente sarà effettuata sulla base del processo di valutazione della performance individuale e organizzativa dell'Ente disciplinato dal vigente regolamento del Nucleo di Valutazione adottato dalla Giunta Comunale con atto n° 367 del 30/12/10.

   Al termine di ogni anno, il N.d.V. effettua la valutazione qualitativa.

La valutazione individuale fa riferimento, durante il periodo considerato, alla valutazione:

- degli obiettivi assegnati;
- dei comportamenti organizzativi;
- della valutazione dell'utenza sui servizi (Customer Satisfaction);
- della corretta applicazione dei criteri meritocratici.

Art. 11 - Comitato dei garanti

Si rimanda al relativo regolamento che lo istituisce e lo disciplina espressamente.

Art. 12 - Clausola di salvaguardia

1. L'incarico dirigenziale quinquennale e comunque legato al mandato del Sindaco. Si rinvia alla disciplina di dettaglio come prevista dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi.
2. Nel caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione diversa da quella del precedente incarico, intervenuto in via anticipata rispetto alla naturale scadenza dell'incarico già affidato, le parti convengono nell'attribuire al dirigente la seguente retribuzione di posizione:
   a) Per i primi sei mesi la retribuzione precedentemente percepita;
   b) Per i successivi mesi oltre alla specifica retribuzione, il 50% della differenza tra la retribuzione precedente goduta a quella nuova.
3. Il trattamento economico del dirigente è soggetto, in conformità e quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale in materia, ed a cui si rinvia per il dettaglio, ad eventuali decurtazioni in caso di mancato raggiungimento degli obbiettivi assegnati.

Art. 13 - Incarichi ad interim

Per le posizioni dirigenziali vacanti si rinvia alla disciplina di dettaglio come previsto dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi.

Art. 14 - Integrazione risorse contratti collettivi integrativi decentrati anni 2009 e 2010

1. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 3 agosto 2010 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999, sono incrementate per gli anni 2009 e 2010 degli importi descritti nell'allegato A - scheda n° 5 - al presente contratto.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 3 agosto 2010 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999, sono , altresì, incrementate con decorrenza dal 1° gennaio 2009 nella misura dello 0,73% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007 come risultante dall'allegato A – scheda n° 5 - al presente contratto.

Art. 15 - Patrocinio Legale

1. Qualora venga aperto un procedimento giudiziario (penale, civile o erariale) nei confronti di un dirigente, le spese di difesa per il legale (uno solo) scelto tra l'Amministrazione ed il Dirigente, e comunicato da quest'ultimo all'Amministrazione Comunale, a condizione che non sussista conflitto di interessi con la P.A., saranno

rimborsate all'interessato in caso di decisione o sentenza che escluda ogni sua responsabilità.

2. Resta ferma l'esclusione di ogni rimborso laddove il dirigente sia coperto da apposita polizza assicurativa.

Art. 16 - Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Il dirigente dovrà certificare la propria presenza in servizio qualora ciò si renda necessario per usufruire di specifici istituti contrattuali (es.: buono pasto).

Art. 17 - Norma finale

1. Il presente CCDI annulla e sostituisce, dall'entrata in vigore, eventuali accordi precedenti aventi per oggetto le materie trattate.

	FINANZIAMENTO RETR. POSIZIONE / RISULTATO	scheda	2017
A	**ccnl 23/12/99 art. 26 comma 1:**		
a	*fondo 1998 costituito secondo il ccnl 10/4/96 e ccnl 27/02/97*		-
b	*art. 43 L. 449/1997*		
c	*risparmi disciplina art. 2 c.3 d.lgs. 29/93*		
d	*1,25% monte salari dirigenza 1997 a decorrere dal 01/01/2000*		-
e	*specifiche disposizioni di legge (L. 109/94, avvocatura, ...)*		
f	*incentivo dirigenti processi di decentramento funzioni*		
g	*r.i.a. dirigenti cessati dal 01/01/1998*		2.276,95
i	*applicazione principio onnicomprensività della retribuzione*		
B	**ccnl 23/12/99 art. 26 comma 2:**		
	integrazione max. 1,2% monte salari 1997		
C	**ccnl 23/12/99 art. 26 comma 3:**		
	attivazione nuovi servizi o riorganizzazione della struttura con individuazione del maggiore onere		261.680,00
D	**ccnl 12/02/2002 art. 1 comma:**		
3	*riduzione ind.posizione trasferita a tabellare*		
E	**ccnl 22/02/2006 art. 23 commi:**		
1	*c.1 - € 520,00/annui per ciascuna posizione dirigenziale*	1	-
3	1,66% monte salari 2001	5	1.804,10
F	**ccnl 14/05/07 art. 4 commi:**		
1	*c.1 - € 1,144,00/annui per ciascuna posizione dirigenziale*	2	4.576,00
4	0,89% monte salari 2003	5	318,23
G	**ccnl 22/02/2010 art. 16 commi:**		
1	*c.1 - € 478,40/annui per ciascuna posizione dirigenziale*	3	2.870,40
4	1,39% monte salari 2005	5	4.443,43
4	1,78% monte salari 2005	5	5.690,14
H	**ccnl 03/08/2010 art. 5 commi:**		
1	*€ 611,00/annui per ciascuna posizione dirigenziale*	4	4.277,00
4	1,39% monte salari 2007	5	3.166,07
TOTALE FONDO RETRIBUZIONE/RISULTATO			**291.102,32**
	INCENTIVI:		
	per progettazione		-
	per pianificazione		-
	per avvocatura		-
	TOTALE FONDO 2017		**291.102,32**
	fondo 2016		**291.102,32**

	SCHEDA 1 - pos. dirigenziali al 01/01/2002	N. unità	
1			
2			
3			
4			
5			
6			
	totale posizioni dirigenziali		-
	SCHEDA 2 - pos. dirigenziali al 01/01/2005		
1		1	1.144,00
2		1	1.144,00
3		1	1.144,00
4		1	1.144,00
	totale posizioni dirigenziali		4.576,00
	SCHEDA 3 - pos. dirigenziali al 01/01/2007		
1		1	478,40
2		1	478,40
3		1	478,40
4		1	478,40
5		1	478,40
6		1	478,40
	totale posizioni dirigenziali		2.870,40
	SCHEDA 4 - pos. dirigenziali al 01/01/2009		
1		1	611,00
2		1	611,00
3		1	611,00
4		1	611,00
5		1	611,00
6		1	611,00
7		1	611,00
	totale posizioni dirigenziali		4.277,00
	SCHEDA N. 5 - FONDO 2017 -integrazioni contrattuali su monte salari		
	MONTE SALARI 1997	%	
	indennità di posizione		-
	indennità di risultato		-
	altre indennità e/o compensi		-
	totale monte salari 1997		-
	importo in €		-
	integrazione art. 26 c. 1 ccnl 23/12/99	1,25%	-
	integrazione art. 26 c. 2 ccnl 23/12/99	1,20%	-

	MONTE SALARI 2001		
	tabella 12		68.075
	tabella 13		40.606
	altre indennità e/o compensi		-
	totale monte salari 2001 in euro		108.681
	integrazione art. 23 c. 3 ccnl 22/02/06	1,66%	**1.804,10**
	MONTE SALARI 2003		
	tabella 12		20.461
	tabella 13		15.295
	altre indennità e/o compensi		-
	totale monte salari 2003		35.756
	integrazione art. 4 c. 4 ccnl 14/05/07	0,89%	**318,23**
	MONTE SALARI 2005		
	tabella 12		193.870
	tabella 13		125.801
	altre indennità e/o compensi		-
	totale monte salari 2005		319.671
	integrazione art. 16 c. 4 ccnl 22/02/2010	1,39%	**4.443,43**
	integrazione art. 16 c. 4 ccnl 22/02/2010	1,78%	**5.690,14**
	MONTE SALARI 2007		
	tabella 12		265.096
	tabella 13		168.612
	altre indennità e/o compensi		-
	totale monte salari 2001		433.708
	integrazione art. 5 c. 4 ccnl 03/08/2010	0,73%	**3.166,07**