

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO AL CCNL 2006/2009
DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

VALIDITA' TRIENNIO 2012/2014

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio e a seguito della deliberazione n. 43 del 20.02.2013, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dell'area della dirigenza, il giorno cinque alle ore 16,00 del mese di marzo dell'anno 2013 presso la sede del Comune di Crotone ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta

dal Presidente, Dr.ssa Teresa Mansi _____

e dai Dirigenti Avv. Vincenzo Scalerà _____

Dr. Domenico Clausi: _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FPS _____

CGIL FP _____

UIL FPL _____

UGL _Palermo Vincenzo

DIREL _____

DIRER _____

In assenza dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, perché non costituita.

Al termine della riunione le parti presenti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dell'area della dirigenza del Comune di Crotone:

Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo al CCNL sottoscritto il 22.02.2010 (relativo al quadriennio normativo 2006/2009 ed al primo biennio economico 2006/2007) ed al CCNL sottoscritto il 3.08.2010 (relativo al biennio economico 2008/2009) si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Crotone, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia con rapporto di lavoro a tempo determinato, ferme restando nel secondo caso, le specifiche disposizioni inserite nei contratti individuali di lavoro.

Art. 2 – INDIVIDUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI IN SERVIZIO IN CASO DI SCIOPERÒ (ART. 4, COMA 1, Lett. A del CCNL 1998/2001).

In caso di indizione di sciopero, sono individuate le seguenti posizioni dirigenziali i cui titolari devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 7.05.2002 in materia di norme di garanzia di funzionamento dei servizi pubblici essenziali di cui alla legge n. 146/2000:

- Dirigente Polizia Municipale per le attività di vigilanza e controllo del territorio;
- Dirigente Settore 3^a per le emergenze di interventi sul territorio e emergenze sanitarie;
- Dirigente Settore 1^a per Servizi Demografici – Stato Civile.

Art. 3 – ATTIVITA' FORMATIVA (Art. 4, comma 1 Lett. B del CCNL 1998/2001)

Nell'epoca della complessità e del cambiamento, la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente sono diventate un'esigenza ineludibile, al fine di garantire la riqualificazione e l'aggiornamento del personale e di adeguarlo ai processi di innovazione, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi e del perseguimento degli obiettivi fissati dal PEG.

La gestione dell'attività formativa si basa sulla rilevazione dei fabbisogni formativi, sull'individuazione delle priorità, sulla programmazione e sul funzionale utilizzo delle risorse finanziarie a disposizione.

A seguito di un'attenta e complessiva rilevazione dei fabbisogni formativi, annualmente, in sede di elaborazione del PEG e previa apposita contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, si provvede all'approvazione del Piano Formativo.

Art. 4 – PARI OPPORTUNITA' (Art. 4, comma 1, Lett. C del CCNL 1998/2001)

L'Amministrazione si impegna a favorire il sorgere di tutte le condizioni necessarie a garantire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Art. 5 - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (Art. 4, comma 1 Lett. D del CCNL 1998/2001)

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Alle RSU, alle OO.SS. ed al RLS (Rappresentante lavoratori in materia di Sicurezza) viene fornita la mappa dei rischi, stabilendo, fin d'ora, l'attivazione di verifiche dello stato di attuazione del piano di sicurezza. L'Amministrazione si impegna a garantire la necessaria formazione ed informazione del personale in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dotare il personale dipendente di apposite attrezzature, strumenti di lavoro, della dotazione antinfortunistica e di quant'altro necessario per prevenire, ridurre o eliminare rischi personali sui luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a porre in essere tutti gli interventi necessari a garantire la piena fruibilità degli ambienti di lavoro da parte dei dipendenti diversamente abili.

Art. 6 – RISORSE FINALIZZATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (Art. 4, comma 1 Lett. F del CCNL 1998/2001)

Nel caso di effettivo apporto da parte del dirigente alle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, Lett. e) del CCNL 1998/2001 valgono le stesse disposizioni previste per il personale dipendente e che, a titolo esemplificativo si riportano:

- risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 37 del CCNL 1998/2001 (Avvocatura)
- risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006 e s.m.e i. (progettazione interna), come già previsto dall'art. 37, comma 1 Lett. e) del CCNL 1994/1997;
- risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3 comma 57 della legge 662/96 ed art. 59, comma 9, Lett. p) del D. Lgs. 446/1997(recupero evasione ICI);

Art. 7 – CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (Art. 4, comma 1 Lett. G CCNL1998/2001).

Per il triennio 2012/2014 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito avendo come riferimento il numero effettivo delle posizioni dirigenziali ricoperte sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Si concorda, per il triennio 2012/2014, di attribuire alle figure dirigenziali presenti la retribuzione di posizione così come determinata dall'O.I.V.

La indicata retribuzione di posizione, alla quale va ad aggiungersi la retribuzione di risultato nella misura del 21% della prima rimane invariata per tutto il triennio in assenza di nuova rideterminazione da parte dell'O.I.V..

Per il triennio indicato, l'attribuzione della retribuzione di risultato tra le posizioni dirigenziali interessate, si basa sui seguenti criteri:

- presenza in servizio (nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la retribuzione di risultato è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato; la frazione di mese superiore a 15 gg. è considerata a tutti gli effetti come mese intero);
- valutazione del raggiungimento dei risultati e degli obiettivi assegnati, con provvedimento motivato dell'O.I.V. sulla base del quale viene determinato l'ammontare della retribuzione da corrispondere.

La retribuzione di risultato è soggetta alla correlazione in presenza di indennità specificatamente previste dalla legge.

Le economie derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di uno o più dirigenti andranno ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo.

Art. 8 – ALLEGATO

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'anno 2011 e 2012