

CITTÀ DI TRAPANI

Delibera n° 548

del 29/12/2000

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale con qualifica dirigenziale del Comparto Regioni Autonomie Locali - Quadriennio Normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 25 a valere sull'anno 1999 e 2000

L'anno duemila il giorno ventinove del mese di dicembre nella sede municipale si è riunita alle ore.

LA GIUNTA COMUNALE

Presenti

Antonino Laudicina (Sindaco)
Salvatore Castelli (Assessore)
Andrea Giannitrapani (Assessore)
Carlo Gianformaggio (Assessore)
Mario Castelli (Assessore)
Salvatore Giuffre' (Assessore)
Maria Iovino (Assessore)
Fabio Bongiovanni (Assessore)

Assenti

Assiste il Segretario Generale del Comune Dr. Antonio Galfano

Il presidente riconosce la validità della adunanza dichiarata aperta la seduta e sottopone all'esame l'argomento in oggetto indicato.

Oggetto - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni Autonomie locali - Quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 25 a valere sull'anno 1999 e 2000.

La Giunta Comunale

Premesso

- In data 23/XII/99, a seguito degli incontri per il rinnovo del CCNL è stata sottoscritta, tra l'ARAN e le OO.SS, l'allegato CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Autonomie Locali, relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999;
- con deliberazioni di G.M. n. 627 del 7 maggio 1997, e n. 927 del 25/08/1998, esecutive ai sensi di legge, l'amministrazione comunale ha provveduto, rispettivamente, alla parziale applicazione del C.C.N.L. del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni - Autonomie locali limitatamente agli istituti economici e normativi a carattere automatico e vincolato, con decorrenza 1/01/1995, nonché alla costituzione del fondo di cui all'art. 37 del citato C.C.N.L., in ossequio al disposto degli artt. da 38 a 44 dello stesso C.C.N.L., dando pertanto compiuta applicazione al CCNL del 10/04/1996;
- con deliberazione di G.M. n. 789 del 30/12/99, esecutive ai sensi di legge, l'amministrazione comunale ha provveduto alla parziale applicazione del nuovo CCNL del personale con qualifica dirigenziale del comparto Autonomie Locali, relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999, provvedendo alla rideterminazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi degli artt. 26 e segg. dello stesso CCNL, e al finanziamento dello stesso per il biennio 1999-2000, rinviando ad altro provvedimento l'applicazione del disposto di cui all'art. 27, relativo alla determinazione dei valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- che con deliberazione di G.M. n. 113 del 13/04/2000 l'amministrazione comunale, nel prendere atto della stipula del CCNL del personale con qualifica dirigenziale del comparto Autonomie Locali, relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999, ha provveduto, nelle more della definizione della contrattazione decentrata, a corrispondere a ciascun dirigente un acconto a valere sul fondo per la retribuzione di posizione;

Visto l'art. 26 del citato C.C.N.L. del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni - Autonomie locali di seguito riportato:

Art. 26 - Retribuzione di posizione

1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

2. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art.25, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità da un minimo di L. 17.000.000 a un massimo di L. 82.000.000.

(commi 3,4,5,6,7,8,9, omissis)

Preso atto che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'anno 1999 e 2000 è indicato negli artt 10 e 11 del CCNL integrativo che si approva con la presente deliberazione e per come analiticamente indicato negli allegati sub A e sub B alla deliberazione di G.M. n. 789 del 30/12/1999;

Visto il verbale del 28/12/2000 della delegazione trattante di cui all'art. 11 del CCNL citato, regolarmente convocata, nel corso della quale viene approvato il CCNL Integrativo, nonché i criteri per la valutazione delle posizioni dirigenziali per la attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato;

Specificato che la quota da destinare alla retribuzione di risultato, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 28 del succitato CCNL, è stabilita nella misura del 15% dell'ammontare complessivo del fondo, per come nei prospetti allegati evidenziato, e che la erogazione di tale quota potrà effettuarsi solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. 29/93, e delle positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 20 del d. lgs. 29/93;

Vista la Deliberazione n. 112 del 29/11/1999 con la quale il Consiglio Comunale ha provveduto alla approvazione dei criteri generali per la riorganizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente;

Vista la deliberazione di G.M. n. 17/99, esecutiva ai sensi di legge;

Preso atto che con il Verbale del 30/11/2000 il nucleo di valutazione, regolarmente incaricato, ha rassegnato i risultati delle parametrizzazioni connessi alla *collocazione nella struttura*, alla *complessità organizzativa*, alle *responsabilità gestionali* interne ed esterne, a cui correlare la predetta retribuzione di posizione secondo i punteggi relativi;

Considerato che questa amministrazione, pur condividendo il metodo di valutazione suggerito dal nucleo di valutazione, intende graduare la collocazione delle posizioni dirigenziali nella struttura dell'ente anche rispetto alla collocazione strategica dei settori ritenuti di particolare rilevanza ai fini:

- a) del coordinamento di determinate funzioni;
- b) dell'incidenza ai fini della programmazione politico-amministrativa;

- c) delle competenze dirette in materia di programmazione, nonché di controllo strategico sugli esiti della gestione e sulle verifiche nel corso dell'esercizio finanziario;
- d) delle procedure innovative per l'attuazione della riforma organizzativa dell'ente, in relazione alla nuova normativa nazionale e regionale;

Considerato che in relazione a quanto sopra sono da ritenere strategicamente rilevanti le seguenti posizioni dirigenziali, ai quali attribuire una maggiorazione di punteggio graduato in termini percentuali rispetto alle risultanze del nucleo di valutazione, per le motivazioni sinteticamente richiamate con le lettere di cui al precedente punto:

Posizione dirigenziale	Dirigente incaricato	Maggiorazione di punteggio %	Motivazioni di cui alle lettere a), b) c), e d) del prec. punto	Altre specifiche motivazioni
II° Settore	Guarano Francesco	50	a), b), c), d),	coordinamento, programmazione e controllo generale
VII° Settore	Messina Filippo	40	a), b), d),	programmazione urbanistico
VIII° Settore	Sardo Eugenio	40	a), b), d),	Parf, funzioni di programmazione urbanistico
VI° Settore	Di Girolamo Nicolò	35	a), d),	
Servizi Demografici	Sparla Filippo	35	a), d),	funzioni di coordinamento riorganizzazione uffici e servizi
V° Settore	Fradella Pasquale	35	a), d),	
VV.UU	Bellofiore Armando Josè	10	a)	
I° Settore	Augugliaro Bartolomeo	5	a)	
III° Settore	Scuderi Bernardo	5	a)	

Dato atto che:

- la maggiorazione del punteggio per incarichi di dirigenza di altro settore ad interim è stata computata in base a quanto suggerito dal nucleo di valutazione, tenendo conto del periodo di interinato risultante dalle pertinenti disposizioni di servizio;
- che la graduazione strategica di cui sopra è stata operata in base a effettive valutazioni politico-amministrative rispetto alla collocazione ritenuta strategica nella struttura dell'ente;
- che per l'anno in corso non si ritiene di dover condividere il suggerimento del nucleo di valutazione di praticare maggiorazione di punteggio in presenza di posti vacanti di categoria D, stante che, comunque, risultano assegnate funzioni procedurali ad altri dipendenti dei settori;
- che, inoltre, rispetto al suggerimento del nucleo di valutazione di suddividere le posizioni dirigenziali in n. 4 fasce, si ritiene di dover effettuare tale graduazione in n. 3 fasce, nella considerazione che la fase di adeguamento dell'organizzazione dell'ente alla nuova normativa ha comportato una maggiore complessità presso tutti i settori, riducendo, di fatto, il raggio ordinario di differenziazione rispetto alla collocazione e alla complessità organizzativa e alle conseguenti responsabilità gestionali;

Ritenuto doversi provvedere alla graduazione delle funzioni dirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, a cui correlare la predetta retribuzione di posizione del personale con qualifica in servizio, secondo i criteri e/o parametri di valutazione analiticamente descritti nel verbale di delegazione trattante più sopra citato, dei suggerimenti operati dal nucleo di valutazione integrati dai criteri sopra indicati dall'amministrazione, secondo le fasce di seguito indicate:

- a) posizioni dirigenziali ritenute strategiche dall'amministrazione comunale e che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici, di programmazione e di controllo strategico, nonché responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi ed interventi, con responsabilità di direzione di Settori; alta rilevanza strategica e prestigio della funzione istituzionale; numero rilevante dei subordinati collocati alle dirette dipendenze del dirigente, ammontare rilevante delle risorse finanziarie attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione; elevato grado di complessità nella gestione dei servizi; graduale possibilità di ricorrere all'istituto della delega per l'espletamento delle funzioni dirigenziali; elevato grado di ampiezza della autonomia decisionale – alla cui fascia si attribuisce un valore economico non superiore a 80 milioni e non inferiore a 76 milioni;
- b) posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture ed alla gestione di importanti risorse economiche ed umane, numero rilevante dei subordinati collocati alle dirette dipendenze del dirigente, ammontare rilevante delle risorse finanziarie attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione; elevato grado di complessità nella gestione dei servizi; graduale possibilità di ricorrere all'istituto della delega per l'espletamento delle funzioni dirigenziali; ampiezza della autonomia decisionale - alla cui fascia si attribuisce un valore economico non superiore a 72 milioni e non inferiore a 68 milioni;
- c) posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture non rilevanti sul piano strategico-programmatico, ancorché riconducibili alla gestione di importanti risorse economiche ed umane, discreto numero dei subordinati collocati alle dirette dipendenze del dirigente, ammontare medio rilevante delle risorse finanziarie attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione; rilevante grado di complessità nella gestione dei servizi; graduale possibilità di ricorrere all'istituto della delega per

l'espletamento delle funzioni dirigenziali; ampiezza della autonomia decisionale - alla cui fascia si attribuisce un valore economico non superiore a 68 milioni e non inferiore a 65 milioni;

Ritenuto opportuno pertanto definire, a valere per il periodo di vigenza del presente contratto, avuto riguardo ai criteri sopra espressi, la predetta retribuzione di posizione applicando i seguenti coefficienti elaborati dall'amministrazione rispetto ad ognuna delle posizioni dirigenziali ricoperte dai dirigenti di seguito elencati:

Posizione dirigenziale	Dirigente incaricato	Fascia di appartenenza
II° Settore	Guarano Francesco	A
VII° Settore	Messina Filippo	A
VIII° Settore	Sardo Eugenio	B
VI° Settore	Di Girolamo Nicolò	B
Servizi Demografici	Sparla Filippo	B
VI:UU	Bellofiore Armando Josè	B
I° Settore	Augugliaro Bartolomeo	C
III° Settore	Scuderi Bernardo	C
V° Settore	Fradella Pasquale	C

Considerata la necessità di *rinvviare*, nello specifico, i criteri di valutazione per la attribuzione della retribuzione di risultato a successivo provvedimento per quanto riguarda l'anno 2000, prendendo altresì atto di quanto concordato dalle parti nel corso della delegazione trattante del 28/12/2000 in riferimento alla retribuzione di risultato per l'anno 1999;

CON VOTI UNANIMI ESPRESSI IN FORMA PALESE

DELIBERA

1. Approvare il C.C.N.L. integrativo del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni - Autonomie locali allegato alla presente deliberazione;
2. Dare atto che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato risulta finanziato per gli importi indicati all'art. 10 del CCNL integrativo allegato alla presente deliberazione, la cui copertura finanziaria è assicurata dagli stanziamenti dei pertinenti capitoli di spesa dei bilanci 1999 e 2000 che pertanto risultano impegnati con il presente provvedimento;
3. Specificare che la quota da destinare alla retribuzione di risultato, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 28 del succitato CCNL, è stabilita nella misura del 15% dell'ammontare complessivo del fondo, per come nei prospetti allegati evidenziato, e che la erogazione avverrà secondo le indicazioni della delegazione trattante di cui all'allegato verbale per quanto concerne l'anno 1999, mentre per l'anno 2000 l'erogazione di tale quota potrà effettuarsi solo a seguito verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 20 del d. lgs. 29/93, da eseguire con il supporto del nucleo di valutazione regolarmente e tempestivamente costituito;
4. Graduare le posizioni dirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, a cui correlare la predetta retribuzione di posizione del personale con qualifica dirigenziale in servizio, secondo i criteri e/o parametri di valutazione descritti nella parte narrativa e qui richiamati, secondo le fasce di seguito indicate:
 - a) posizioni dirigenziali ritenuti strategici dall'amministrazione comunale e che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici, di programmazione e di controllo strategico, nonché responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi ed interventi, con responsabilità di direzione di Settori; alta rilevanza strategica e prestigio della funzione istituzionale; numero rilevante dei subordinati collocati alle dirette dipendenze del dirigente, ammontare rilevante delle risorse finanziarie attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione; elevato grado di complessità nella gestione dei servizi; graduale possibilità di ricorrere all'istituto della delega per l'espletamento delle funzioni dirigenziali; elevato grado di ampiezza della autonomia decisionale - alla cui fascia si attribuisce un valore economico non superiore a 80 milioni e non inferiore a 76 milioni;
 - b) posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture ed alla gestione di importanti risorse economiche ed umane, numero rilevante dei subordinati collocati alle dirette dipendenze del dirigente, ammontare rilevante delle risorse finanziarie attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione; elevato grado di complessità nella gestione dei servizi; graduale possibilità di ricorrere all'istituto della delega per l'espletamento delle funzioni dirigenziali; ampiezza della autonomia decisionale - alla cui fascia si attribuisce un valore economico non superiore a 72 milioni e non inferiore a 68 milioni;

FRANZI

- c) posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture non rilevanti sul piano strategico-programmatico, ancorché riconducibili alla gestione di importanti risorse economiche ed umane, discreto numero dei subordinati collocati alle dirette dipendenze del dirigente, ammontare medio rilevante delle risorse finanziarie attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione; rilevante grado di complessità nella gestione dei servizi; graduale possibilità di ricorrere all'istituto della delega per l'espletamento delle funzioni dirigenziali; ampiezza della autonomia decisionale - alla cui fascia si attribuisce un valore economico non superiore a 68 milioni e non inferiore a 65 milioni;
5. definire, a valere per il periodo di vigenza del presente contratto, avuto riguardo ai criteri sopra espressi, la predetta retribuzione di posizione applicando i coefficienti elaborati dall'amministrazione rispetto ad ognuna delle posizioni dirigenziali ricoperte dai dirigenti di seguito elencati:

Posizione dirigenziale	Dirigente incaricato	Fascia di appartenenza	Retribuzione di posizione correlata - in mli
II° Settore	Guarano Francesco	A	80
VII° Settore	Messina Filippo	A	77
VIII° Settore	Sardo Eugenio	B	72
VI° Settore	Di Girolamo Nicolò	B	72
Servizi Demografici	Sparla Filippo	B	71
VV.UU	Bellofiore Armando Josè	B	70
I° Settore	Augugliaro Bartolomeo	C	68
III° Settore	Scuderi Bernardo	C	68
V° Settore	Fradella Pasquale	C	66

6. dare atto che la graduazione delle posizioni dirigenziali sopra riportata viene operata tenendo conto delle contingenze operative imputabili al processo di riorganizzazione dell'ente per effetto delle numerose leggi di riforma delle Autonomie Locali e dell'impegno effettivamente richiesto a tal fine, con riserva di procedere, se del caso, a nuove parametrizzazioni allorché sarà definita l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente
7. Corrispondere con decorrenza 1/1/1999 ai sottoelencati dirigenti la retribuzione di posizione, e di risultato, in aggiunta allo stipendio tabellare annuo lordo, oltre alla indennità integrativa speciale ed al maturato di anzianità in godimento da parte dei singoli dirigenti, nell'ammontare testè specificato;
8. Dare atto che la retribuzione di posizione in esame, per come definita, assorbe la precedente retribuzione di posizione attribuita ai dirigenti in servizio ai sensi degli artt. 37 e 39 del CCNL del 10/04/1996 nella misura stabilita con deliberazione n. 113 del 13/04/2000, esecutiva ai sensi di legge;
9. Dare atto che la retribuzione di posizione va corrisposta mensilmente con decorrenza 1/01/1999;
10. Dare atto che alla copertura finanziaria del presente provvedimento rientra negli stanziamenti dei relativi interventi riguardanti il personale con qualifica dirigenziale allocati nei relativi servizi di bilancio, per effetto delle variazioni agli strumenti di programmazioni apportati in sede di assestamento del bilancio di previsione 1999, nonché della deliberazione 789 del 30/12/99, e che è stata resa ai sensi dell'art. 27 del d. lgs. 77/95 in sede di variazione di bilancio;
11. Subordinare, per l'esercizio 2001, l'erogazione della quota relativa alla retribuzione di risultato, stabilita nella misura del 15% dell'ammontare complessivo del fondo, per come nei prospetti allegati evidenziato, a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. 29/93, e delle positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 20 del d. lgs. 29/93.
12. Onerare l'Ufficio di Ragioneria al pagamento delle differenze spettanti agli interessati rispetto alle competenze percepite;
13. Onerare l'ufficio di ragioneria al pagamento della retribuzione, di risultato di £. 12.600.000 in relazione al precedente punto 3, corrispondendo agli interessati la quota del fondo all'uopo destinata per il 1999.

L'anno 2000, il mese di dicembre, il giorno 28, giusta convocazione prot.n.11928 del 28.12.2000 dell'Ufficio Personale è stata indetta D. T. della Dirigenza per trattare il seguente O.d.G.:

- Contratto Collettivo Naz.le Decentrato Area Dirigenza;
- Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione;
- Varie ed eventuali.

Sono presenti alle ore 16:30 nella sala della Segreteria Generale i seguenti invitati:

Per la parte Pubblica

- Dott.A. Laudicina – Sindaco
- Dott.A. Galfano – Segretario/Direttore Generale
- Ing. F.Messina – Dirigente
- Dott.A.Bellofiore – Dirigente

Per la parte sindacale

- Dott. F. Sparla – Dirigente (Direl/Confedir)
- Ing. E.Sardo – Dirigente (CGIL)
- Dott.F. Guarano – Dirigente (CISL)
- Dott.N. Di Girolamo – Dirigente (UIL)

Nessun altro è presente

Viene costituito il comitato di Presidenza composto da tutti i rappresentanti della parte Pubblica.

E' designato quale segretario di seduta l'Ing. E. Sardo.

Il Comitato di Presidenza propone di trattare prioritariamente il punto 2 dell'O.d.G.

Il Dott. Guarano per la P.S. propone di stabilire per il 99 e 2000 di suddividere posizioni e risultato nelle percentuali 85% e 15% e per il 2001 mantenere i livelli raggiunti per la posizione e, se l'A.C. intende aumentare il plafond, accrescere il fondo assegnando l'aumento alla retribuzione di risultato. In ogni caso l'aumento non può interessare i livelli pregressi.

Sentita la proposta l'A.C. si riserva per il 2001 di prendere le sue decisioni in merito alla variazione del rapporto tra posizione e risultato e per eventuali aumenti.

La parte pubblica accetta la proposta della Parte Sindacale di suddividere la retribuzione di posizione nell'85% e quella di risultato nel 15%.

A proposito delle fasce il parere del Nucleo di Valutazione prevede l'articolazione in 4 fasce che la parte pubblica ritiene possibile contrarre il tre fasce per evitare discriminazioni.

La P.P. chiede in sede di contrattazione un'indicazione sull'ampiezza della forbice tra le fasce.

La P.S. concorda sulle tre fasce.

Nell'ambito della 1^ fascia l'A.C. si riserva una graduazione dell'oscillazione e della posizione, in relazione della rilevanza strategica della stessa. Per le altre due fasce le posizioni sono considerate alla stessa stregua.

La P:P: propone i seguenti livelli per fascia 76 – 72 – 68, si associano tutti i presenti salvo il Com.te Bellofiore che fa una sua proposta dei seguenti livelli 74 – 72 – 68; detta ultima proposta non è accettata.

Il Segretario Generale alle ore 18,25 si allontana.

La P.S. dopo ampia discussione propone un'articolazione all'interno delle fasce per consentire all'A.C. di graduare le sue valutazioni sulle tre fasce già individuate.

La parte pubblica accetta la proposta di graduazione delle fasce fermo restando per la 1^ fascia un tetto di 80 Mil. e per quella inferiore una soglia non inferiore a 65 Mil. Resta inteso che le tre fasce 76 – 72 – 68 risultano le indicazioni di max delle tre fasce

Per la parte di risultato riguardante il '99 si concorda in questa sede che gli obiettivi proposti sono stati raggiunti e pertanto il fondo è da attribuire per intero a tutti i dirigenti.

SPARANI

Si approva la bozza di C.C.N.D..

Si prende atto, fatte salve le successive determinazioni di competenza dell'amministrazione, dei criteri di parametrizzazione e di valutazione suggeriti dal nucleo in sede di parere.

Le parti si impegnano a definire gli atti entro l'anno corrente.

Il presente verbale si chiude alle ore 19 15

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco

Il Segretario/Direttore Generale

L'Ing. F.Messina

Il Dott. A.Bellofiore

Il Dott. F.Sparla

Il Dott. N. Di Girolamo

Il Dott. F. Guarano

Il Segretario di seduta

SPARANI

IP
P
A
N
T

Ipotesi di Piattaforma di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Approvato dalle OO.SS.:

CGIL

CISL

UIL

DIREL

Eugenio Jovels
Il Quercia
Roberto
J

IP
P
A
N
T

L'anno 2000, il giorno _____ del mese di _____ presso i locali di Palazzo D'Alì, Sede Municipale, si sono incontrate le delegazioni trattanti per la definizione del contratto collettivo integrativo aziendale della dirigenza del Comune di Trapani, costituite, ai sensi dell'art. 11 del CCNL, come di seguito specificato:

per la Parte Pubblica:

Dott. Antonino Laudicina	Sindaco
Dott. Antonio Galfano	Segretario Generale
Dott.	Dirigente
Dott.	Dirigente
Dott.	Dirigente

Per la Parte Sindacale

Dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto regioni ed autonomie locali, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del vigente CCNL:

Dott. Nicolò Di Girolamo	Dirigente – in rappresentanza della Organizzazione Sindacale UIL
Dott. Filippo Sparla	Dirigente – in rappresentanza della Organizzazione Sindacale DIREL
Dott. Francesco Guarano	Dirigente – in rappresentanza della Organizzazione Sindacale CISL
Ing. Eugeni Sardo	Dirigente – in rappresentanza della Organizzazione Sindacale CGIL

Visto Il Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro Del Personale Con Qualifica Dirigenziale Del Comparto Regioni – Enti Locali stipulato il 10/04/1996;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999 relativo all'area della dirigenza del Comparto Regioni – Autonomie Locali – pubblicato su S.O. alla GU n. 3 del 5/01/2000.

Le parti danno atto di avere raggiunto l'intesa per il contratto decentrato, relativamente al biennio 1999/2000 nel rispetto della normativa e delle norme contrattuali ad oggi vigenti, fatta salva l'approvazione della Giunta Comunale per le materie di sua esclusiva competenza.

Le parti danno altresì atto che il presente contratto collettivo integrativo decentrato non contrasta con i vincoli di cui al CCNL, non comporta oneri non previsti in sede di bilancio di previsione annuale e pluriennale del Comune di Trapani.

Le parti concordano che gli atti originali del contratto siano depositati presso la Segreteria Generale del Comune e debitamente registrati e collazionati.

Titolo 1 Disposizioni generali

Art. 1 Obiettivi e durata

Il presente contratto decentrato integrativo, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.

A tal fine, il presente contratto si propone di disciplinare, in accordo con quanto previsto dal CCNL le seguenti materie:

- a. individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996;
- b. criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;

- c. pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125. In tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 dei DPR 13 maggio 1987 n. 268 e dell'art. 28 dei DPR 19 novembre 1990 n. 333;
- d. 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. 626/1994;
- e. verifica della sussistenza delle condizioni per l'incremento del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998/2001;
- f. criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e) del CCNL 1998/2001;
- g. criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Il presente contratto decentrato integrativo si applica per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1999/2000 ai dirigenti in servizio a tempo indeterminato del Comune di Trapani

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, trattati in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 4, comma 1 lettera f) è determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata con cadenza annuale.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata al Collegio entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 10 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo contiene apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

L'ente è tenuto a trasmettere all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Titolo 2 Relazioni sindacali

Art. 2 Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

In coerenza con l'art. 1 è previsto un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva a livello nazionale;
- contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- concertazione;
- informazione.

Art. 3 Informazione

L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL, con gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo.

L'informazione può essere:

- preventiva;
- successiva;
- periodica.

Per informazione preventiva si intende quella che deve essere data prima che l'atto oggetto della stessa sia adottato, avendo ad oggetto non l'atto ma la proposta di atto.

Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

L'informazione sarà preventiva altresì nelle seguenti materie:

- conferimento degli incarichi dirigenziali;
- revoca degli incarichi dirigenziali;
- passaggio ad altro incarico dirigenziale;
- conferimento di incarico dirigenziale ad interim;
- durata degli incarichi dirigenziali.

Resta ferma l'autonoma determinazione finale dell'amministrazione, secondo i criteri stabiliti dall'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato in ossequio al comma 6 dell'art. 51 della L. 142/90, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali, o per il passaggio ad incarichi diversi, nonché per la durata degli incarichi medesimi, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 19 del d. lgs. 29/93, sono oggetto, prima della definitiva determinazione, di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, le quali avranno facoltà di chiedere eventualmente la concertazione per l'esame congiunto dei criteri da adottarsi.

Oltre annualmente, prima della predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione, l'Ente fornirà la proposta di deliberazione del PEG completa di tutti gli allegati, le proposte sugli indirizzi programmatici dell'organo politico, il piano triennale sul fabbisogno del personale, le proposte di modifica dell'organizzazione del lavoro, sulla mobilità interna ed esterna del personale e sul fabbisogno per la formazione.

L'informazione successiva afferirà ogni materia non rientrante tra quelle di cui al comma precedente. In questo caso il rapporto con le rappresentanze sindacali si esaurisce con detto atto.

A fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza periodica entro il 31/3 e il 31/10 di ogni anno.

Art. 4 Concertazione

La concertazione impegna le parti a ricercare, con correttezza e buona fede, una posizione condivisa sulle questioni oggetto del confronto. Analogo impegno riguarda il coerente sostegno a realizzare l'intesa conseguita.

La delegazione di parte sindacale, ricevuta l'informazione ai sensi del precedente art. 3, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 16 del CCNL;
- criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Decorso infruttuosamente il termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Titolo 3 Disciplina dello sciopero per servizi pubblici essenziali

Art. 5 Servizi Pubblici essenziali

Ai sensi degli art. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990 n. 146 nonché dell'art. 10 del CCNL 10 aprile 1996 le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero per la garanzia dei servizi pubblici essenziali sono i seguenti:

Dirigente I° Settore Anagrafe, Stato Civile e Leva

Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

Dirigente XX Settore Servizi Sociali

Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale

Dirigente XX Settore Servizi a Rete

Servizio attinente alla rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24, fornitura di acqua, luce da garantire attraverso ridotto numero di personale come nei giorni festivi, nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento.

Dirigente Settore Polizia Municipale

Attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, vigilanza casa municipale;

Dirigente settore Mattatoio e servizi Cimiteriali

Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme, servizio attinente al mattatoio limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello.

Dirigente Settore Igiene Ambientale

Raccolta dei rifiuti speciali e dei rifiuti solidi urbani limitatamente alle scuole ed agli ospedali.

Dirigente Settore Finanze

Limitatamente alla erogazione degli emolumenti retributivi, alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge

Titolo 4 Formazione

Art. 6 Budget minimo a destinazione vincolata

La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dal Comune di Trapani come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

A tal fine l'ente destina annualmente alla formazione dei dirigenti una quota non inferiore al 5% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Le somme destinate alla formazione dei dirigenti dovranno essere ripartite proporzionalmente al numero dei dirigenti in servizio.

Le somme destinate alla formazione dei dirigenti, da tenersi distinte da quelle destinate alla formazione del personale dipendente non avente qualifica dirigenziale, sono da intendersi a destinazione vincolata, a prescindere dall'assunzione dell'impegno di spesa, e, qualora non spese nell'esercizio di riferimento dovranno essere utilizzate per le stesse finalità in quello successivo.

Art. 7 Definizione dei Piani Formativi

L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, e nel rispetto dei criteri generali, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire

iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività).

Nella definizione dei percorsi formativi si dovrà fare riferimento, da un lato alla semplificazione delle procedure; dall'altro all'esigenza di costruire un'amministrazione in grado di sviluppare momenti di efficienza, quindi di produttività ed economie, uniti alla qualità ed all'efficacia delle prestazioni e dei servizi; un sistema, nel suo complesso, più rispondente alle esigenze dei cittadini-utenti e consumatori.

Vanno perciò sollecitati, accanto a momenti di effettiva riorganizzazione degli uffici, interventi volti a dare certezza e qualità dei servizi, in un contesto di semplificazione delle procedure di produzione basato su poche regole che assicurino tutela e facilità di fruizione dei medesimi servizi. Perciò, in linea generale, la formazione deve porsi l'obiettivo di:

- 1) coadiuvare l'amministrazione verso una prospettiva di orientamento al servizio;
- 1) sollecitare la realizzazione di una gestione per progetti con obiettivi predeterminati, in sostituzione del metodo che privilegia gli atti ed i provvedimenti;
- 1) favorire l'interazione culturale e progettuale con il sistema privato, dando vita a momenti formativi e di aggiornamento manageriale comuni;
- 1) mettere l'amministrazione in condizione di poter sostenere il confronto con le altre realtà pubbliche dell'Unione europea.

definitiva, la formazione a favore dei dirigenti, preliminarmente, deve privilegiare obiettivi di operatività, da conseguire nei seguenti campi:

Capacità dei dipendenti pubblici di operare in realtà amministrative informatizzate.

Nel Comune di Trapani la diffusione del mezzo informatico ha raggiunto livelli tali da suggerire, ormai, interventi apprezzabili di formazione, al fine di rendere economici gli investimenti, di consentire alle amministrazioni una sostanziale autonomia di gestione dei sistemi informatici, di favorire un processo culturale fra gli operatori pubblici e di socializzazione tra informatica ed apparato organizzativo. Coinvolgere i dirigenti in tali processi formativi è assolutamente necessario dato che essi per la loro attività svolgono compiti di gestione, di governo delle innovazioni e quindi fungono da regolatori dei cambiamenti, e gli addetti che, pur non direttamente coinvolti, sono potenziali utilizzatori dello strumento informatico come ausilio alle loro attività.

Analisi delle procedure e dell'organizzazione, basata anche sulle conoscenze quali-quantitative degli aggregati, con l'introduzione della cultura del dato statistico.

Ciò richiede la presenza di professionalità che sappiano analizzare, progettare e prospettare soluzioni organizzative, oltre che per gli uffici, anche per le procedure. Occorre, quindi, che esse conoscano le principali tecniche per la valutazione dei risultati, per la gestione del personale impiegato e per l'uso del dato statistico.

In questo contesto, tenuto conto di una prevalente formazione giuridica, appare indispensabile attivare una formazione di carattere statistico, capace di introdurre tecniche e metodi operativi di lavoro orientati alla valutazione quantitativa dei fenomeni.

La conoscenza statistica costituisce il necessario supporto per le decisioni di carattere macro economico ed il requisito minimo per le analisi della coerenza tra le scelte politiche e le realtà amministrative esistenti. Inoltre aiuta ad operare le scelte attraverso la misurazione del livello di soddisfazione dell'utenza e consente anche il controllo sulla trasparenza e sulle modalità delle forniture.

Sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti.

L'autonomia dei poteri di spesa che deve caratterizzare i dirigenti del Comune di Trapani rende necessaria la misurazione dell'efficienza dei servizi offerti anche attraverso la valutazione dei benefici in correlazione con i costi relativi.

Per la prima volta la dirigenza è chiamata a misurare il risultato delle proprie iniziative secondo il criterio privatistico dell'analisi costi-benefici, fino ad ora patrimonio esclusivo dell'analisi aziendale dei fatti e dei problemi imprenditoriali.

Proprio perché si tratta di un modo assolutamente nuovo di intendere le funzioni nella amministrazione pubblica, il ruolo della formazione indirizzata al controllo di gestione assume carattere fondamentale.

È evidente che formazione diretta al controllo di gestione non può significare una generalizzata acquisizione di nozioni amministrativo-contabili, ma dovrà essere finalizzata a fornire una cultura del controllo, attraverso strumenti di analisi e di valutazione del già richiamato rapporto costi-benefici.

A tal fine, potrebbe soccorrere lo sviluppo di cicli formativi comuni a dirigenti del comune e del mondo

dell'impresa privata da realizzare, in una prima fase, in forma sperimentale. Ciò consentirebbe di mutuare le diverse esperienze ed ai dirigenti di acquisire l'orientamento al controllo della gestione e verifica del risultato, di sviluppare conoscenza per la costruzione di un sistema integrato tra pubblica amministrazione ed impresa finalizzato alla crescita qualitativa del sistema paese nonché l'arricchimento di conoscenze del quadro socio-politico ed economico italiano.

- **Formazione della dirigenza per sostenere l'impatto con le rappresentanze sindacali in sede di contrattazione decentrata.**

Le relazioni sindacali nelle amministrazioni pubbliche hanno assunto, nel tempo, sempre maggiori spazi, segno di un riconoscimento di valore non solo ai momenti di mera verifica dell'attuazione dei contratti, ma anche alle proposte in tema di organizzazione e di impiego del personale.

Attualmente, il livello di contrattazione dove l'amministrazione è direttamente coinvolta è quello decentrato. In questa sede, il rapporto con le organizzazioni sindacali si svolge su alcuni temi fondamentali ai fini del perseguimento degli obiettivi di efficienza e di produttività, quali: sistemi di incentivazione della produttività attraverso progetti di valenza nazionale, criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori, accordi per regolare i flussi di mobilità fra diverse amministrazioni ed all'interno di ciascuna di essa nonché per stabilire linee di indirizzi e criteri per il miglioramento dell'ambito di lavoro, ecc.

E' chiaro che per affrontare temi così delicati, l'amministrazione deve potenziarsi nelle professionalità da impiegare, in modo da avere veri e propri esperti in contrattazione.

Tali esperti debbono avere conoscenza della contrattualistica pubblica, delle tecniche di organizzazione del lavoro, della misurazione della produttività, nonché dei criteri base per la valutazione della qualità del lavoro svolto dai dipendenti.

Si tratta, in definitiva, di esperti che garantiscano l'amministrazione nei rapporti con le organizzazioni sindacali ed essere, inoltre, capaci di far maturare proposte di miglioramento degli apparati.

- **Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere.**

Va ricordato, anzitutto, che la vigente disciplina in materia di reclutamento di personale, prevede che i candidati ai concorsi pubblici per le qualifiche direttive e dirigenziali superino prove tendenti all'accertamento della conoscenza almeno di una lingua straniera. Perciò i nuovi funzionari amministrativi e tecnici nel loro bagaglio culturale di base dovranno avere anche la conoscenza delle lingue, che va coltivata e conservata.

In questo campo, due sono le motivazioni a sostegno di un intervento formativo. Da un lato un approccio meramente culturale, dall'altro la necessità per l'amministrazione pubblica di essere presente nei consessi internazionali con funzionari in grado di ben rappresentarla. I recenti sviluppi delle relazioni fra gli Stati europei consigliano di sostenere interventi formativi di lingue indirizzati soprattutto a quel personale che, poi, deve farne uso pratico. Uno studio delle lingue attraverso le scuole di amministrazione potrebbe risultare antieconomico se generalizzato e non inerente all'attività svolta; e' preferibile, anche per l'apprendimento della lingua, un programma di scambi temporanei tra dipendenti delle diverse amministrazioni europee.

Proprio dall'apprendimento della lingua può prendere avvio la formazione del personale, anzitutto dirigenziale, per favorire il processo di crescita istituzionale europea.

Tali processi di formazione mirata a dotare le amministrazioni di personale che contribuisca alla loro migliore organizzazione e funzionalità, non escludono altri interventi che specifiche situazioni richiedano.

Art. 8 Oneri a carico dell'amministrazione

La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite negli appositi percorsi formativi di cui all'art. precedente, anche individuali, viene autorizzata dall'amministrazione ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

Parallelamente ai percorsi formativi di cui all'art. precedente l'amministrazione adotta tutte quelle iniziative tenute utili e necessari per la formazione dei dirigenti direttamente connesse alle competenze settoriali cui gli stessi risultano incaricati, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società private specializzate nel settore. La partecipazione a tali iniziative formative, corsi e seminari di aggiornamento, volte da società private specializzate nel settore, è consentita al dirigente con oneri a carico dell'amministrazione, per materie concernenti argomenti e temi attinenti alle dirette competenze del settore cui il dirigente risulta destinato.

Il capo sarà necessario proporre all'amministrazione documentata istanza di partecipazione all'iniziativa preceduta dal programma delle materie trattate, dalla dichiarazione di diretta inerenza alle competenze professionali espletate dal dirigente, e dai costi da sostenersi per la partecipazione.

Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nell'articolo precedente.

Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Titolo 5 Criteri generali in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

Art. 9 Norme in materia di sicurezza del lavoro

Il dirigente pianifica l'attività di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro raccordandosi con il datore di lavoro. A tal fine il dirigente formula le richieste per assicurare i livelli minimi di sicurezza per ciascuna delle attività rilevanti che si svolgono nell'ambito delle responsabilità affidategli.

L'Amministrazione Comunale si fa carico di stipulare apposita polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi derivanti dalle qualifiche attribuite ai dirigenti dalla legge 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

La qualifica di datore di lavoro viene attribuita ai dirigenti secondo criteri connessi alle attività direttamente riconducibili all'incarico dirigenziale ricoperto e correlate ad ambiti omogenei di lavoro.

Il provvedimento di conferimento della qualifica di datore di lavoro, adeguatamente e dettagliatamente motivato, è oggetto di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, le quali possono richiedere un incontro per l'esame congiunto dei criteri per il conferimento.

Titolo 6 Criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

Art. 10 Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato esercizio finanziario 1999

Le parti individuano le seguenti risorse da destinarsi al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 26 del CCNL, per l'esercizio finanziario 1999:

a)	importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali dell'anno 1998 secondo la disciplina del 10/4/1996 e del CCNL DEL 27/02/1997	300.000.000
b)	somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/97	
c)	risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del d. lgs. 29/93	
d)	importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno 2000	
e)	risorse specifiche di legge	
f)	trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito	
g)	importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35 precedente CCNL, dei dirigenti cessati dal servizio a far data dal 1/1/98	
h)	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 31	
comma 2	1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	7.588.260
comma 3	risorse previste per rimodulazione delle posizioni ed attuazione di nuovi servizi	450.000.000

comma 4	discrezione dell'ente a seguito di certificazione del possesso di requisiti stabiliti dall'ARAN	
	totale del fondo	757.588.260

Il fondo come sopra determinato è destinato al:

finanziamento della retribuzione di posizione	85%	643.950.021
Finanziamento della retribuzione di risultato	15%	113.638.239
Totale fondo	100	757.588.260

Art. 11 Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato esercizio finanziario 2000

Le parti individuano le seguenti risorse da destinarsi al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 26 del CCNL, per l'esercizio finanziario 2000:

a)	importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali dell'anno 1998 secondo la disciplina del 10/4/1996 e del CCNL DEL 27/02/1997	300.000.000
b)	somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/97	
c)	risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del d. lgs. 29/93	
d)	importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno 2000	7.904.438
e)	risorse specifiche di legge	
f)	trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito	
g)	importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35 precedente CCNL, dei dirigenti cessati dal servizio a far data dal 1/1/98	
i)	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 31	
comma 2	1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	7.588.260
comma 3	risorse previste per rimodulazione delle posizioni ed attuazione di nuovi servizi	450.000.000
comma 4	discrezione dell'ente a seguito di certificazione del possesso di requisiti stabiliti dall'ARAN	
	totale del fondo	765.492.698

Il fondo come sopra determinato è destinato al:

Finanziamento della retribuzione di posizione	85%	650.668.793
Finanziamento della retribuzione di risultato	15%	114.823.905
Totale fondo	100	765.492.698

Art. 12 Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL

Le parti danno atto della sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3 dell'art. 26 del CCNL, in quanto i processi riorganizzazione attivati dall'ente, per come sotto specificati, possono facilmente condursi alla fattispecie di cui al comma 3 dell'art. 26 del citato CCNL laddove correlazione l'attivazione di

nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ad un ampliamento delle competenze e del grado di responsabilità gestionale dei dirigenti coinvolti nel processo di riorganizzazione, ai quali possa riconoscersi un correlato aumento della retribuzione di posizione;

In tale contesto il Comune di Trapani ha provveduto a:

- attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al Titolo I del d. lgs. 29/93 – Il Comune di Trapani ha avviato il processo di razionalizzazione delle risorse mediante il recepimento dei principi generali, nell'adozione dei provvedimenti gestionali, tendenti ad accrescere l'efficienza e l'efficacia della azione amministrativa, anche attraverso il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici; a razionalizzare il costo del personale, contenendone la spesa complessiva, diretta ed indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica disposte dalle leggi finanziarie (662/96, 449/97); ha attivato, a partire dall'esercizio finanziario 1998 la separazione dei poteri di indirizzo politico-amministrativo dalle funzioni di gestione, ai sensi dell'art. 3 del d. lgs. 29/93, adottando il Piano esecutivo di Gestione di cui all'art. 19 del d. lgs. 77/95 con deliberazione di G.M. n. 295 del 8/07/1999 ha definito la organizzazione degli uffici e dei servizi comunali mediante l'adozione di formale atto deliberativo (C.C. n. 112 del 29/11/1999); ha, in generale, orientato la propria azione in direzione di quanto previsto dal citato d. lgs. Predisponendo un Compendio disposizioni transitorie di carattere organizzativo e direttive per la disciplina delle competenze gestionali dei dirigenti e per lo snellimento delle procedure;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali – Il Comune di Trapani ha ridefinito la struttura organizzativa interna mediante l'adozione di formale atto deliberativo di C.C. n° 80 del 7/05/1997 che ha riorganizzato i servizi e gli uffici comunali;
- rilevazione dei carichi di lavoro, se ad essa tenute, e rideterminazione delle piante organiche - Pur non essendo, secondo le norme finanziarie vigenti, in condizioni di deficit strutturali, e pertanto tenuto alla rilevazione dei carichi di lavoro ed alla rideterminazione della pianta organica, l'ente ha provveduto ad inoltrare alla presidenza del Consiglio Comunale apposito atto deliberativo per la rilevazione dei suddetti carichi di lavoro e conseguente rideterminazione della pianta organica – la succitata proposta di deliberazione si trova dal decorso esercizio all'esame del C.C.;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione - Ha provveduto, con formale atto amministrativo, alla istituzione ed al funzionamento del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 20 del d. lgs. 29/93 e dell'art. 39 del d. lgs. 77/95;

Le parti pertanto hanno valutato la necessità di confermare l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e graduazione di tutte le funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nella avviata riorganizzazione, la cui disponibilità nell'ambito delle capacità di bilancio è già stata individuata con deliberazione di G.M. n. 789 del 31/12/1999, con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato con decorrenza dall'anno 1999 e contestuale copertura finanziaria;

Art. 13 Graduazione delle posizioni dirigenziali e retribuzione di posizione

Il valore economico di ogni posizione dirigenziale sarà determinato dall'ente in relazione ad una graduazione delle funzioni e delle responsabilità, proprie della posizione che, ai sensi del comma 1 dell'art. 27 del CCNL, dovrà effettuarsi sulla base dei seguenti parametri:

- a. collocazione nella struttura dell'ente, il cui peso economico rispetto alla quota del fondo destinato alla retribuzione di posizione non potrà essere inferiore al 60%;
- b. complessità organizzativa, il cui peso economico rispetto alla quota del fondo destinato alla retribuzione di posizione non potrà essere inferiore al 15%;
- c. responsabilità gestionale interna; il cui peso economico rispetto alla quota del fondo destinato alla retribuzione di posizione non potrà essere inferiore al 12,5%;
- d. responsabilità gestionale esterna il cui peso economico rispetto alla quota del fondo destinato alla retribuzione di posizione non potrà essere inferiore al 12,5%.

Effettuata la graduazione delle posizioni in base al loro peso, ad ognuna di esse è attribuito un valore economico entro i limiti della quota del fondo destinato alla retribuzione di posizione.

La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse del Fondo di cui all'art. precedente, ed entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

- da un minimo della retribuzione di posizione in atto attribuibile alla singola posizione dirigenziale in godimento dal dirigente, in applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 27 del CCNL che prevede il mantenimento, in capo al dirigente, dell'eventuale valore differenziale di posizione qualora l'importo dell'indennità precedentemente goduta fosse di entità superiore rispetto a quella di nuova attribuzione;
- ad un massimo di £ 82.000.000.

La sommatoria dei valori economici attribuiti alle singole posizioni dirigenziali dovrà coprire integralmente la quota del fondo destinata al finanziamento della retribuzione di posizione.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi, qualora non utilizzate neppure per questa finalità, riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

L'erogazione del valore economico attribuito alla singola posizione dirigenziale avverrà con cadenza mensile per tredici mensilità.

Per la graduazione delle funzioni l'ente potrà avvalersi di enti ed organismi esterni, nonché del supporto del Collegio dei Revisori dei Conti o del Nucleo interno di Valutazione costituito a norma dell'art. 20 del d. lgs. 29/93.

I criteri generali per la individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 4 del presente contratto;

Le parti addivengono e si impegnano a non intraprendere alcuna iniziativa per la definizione dei parametri per la graduazione delle funzioni se non preventivamente concordata e verbalizzata.

Art. 14 Erogazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è strettamente connessa ai risultati conseguiti dal dirigente nell'ambito degli obiettivi e livelli di prestazioni predefiniti.

Essa è commisurata al 15% del fondo di cui all'art. 10 e le risorse ad essa destinate devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo.

I criteri per la erogazione della quota del fondo destinata al finanziamento della retribuzione di risultato sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 4 del presente contratto, fermo restando che essa verrà erogata previa determinazione:

- degli obiettivi annuali sulla base dei quali avverrà la valutazione in ordine al conseguimento dei risultati;
- di meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione di costi;
- della base dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dal dirigente.

Le parti convengono che il livello di conseguimento degli obiettivi sarà oggetto di valutazione:

- con riferimento alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente rese disponibili in capo al dirigente;
- sulla base dei risultati del controllo di gestione.

La retribuzione di risultato potrà essere erogata solo se siano stati preventivamente definiti gli obiettivi annuali ed in presenza di positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti dal dirigente.

I parametri di riferimento per detta valutazione saranno:

- a. i programmi predefiniti;
- b. gli obiettivi assegnati;
- c. le risorse umane assegnate;
- d. le risorse finanziarie assegnate;
- e. le risorse strumentali assegnate.

Ai fini del comma precedente l'ente assegnerà, in sede di definizione del piano esecutivo di gestione di cui all'art. 11 del d. lgs. 77/95, gli obiettivi da conseguire nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, che costituiranno in ogni caso base per la valutazione del conseguimento degli obiettivi.

Le parti addivengono e si impegnano a non intraprendere alcuna iniziativa per la definizione dei parametri per la valutazione dei dirigenti al fine della erogazione della retribuzione di risultato se non preventivamente concordata e verbalizzata.

Le parti danno atto che rientra nell'autonomia del Comune di Trapani, ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 10/04/1996 come sostituito dall'art. 14 del CCNL 1998/2001, la definizione:

- a. dei criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative della dirigenza e dei risultati di gestione;
- b. di meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione di costi, rendimenti e risultati dell'attività svolta dai dirigenti;
- c. di sistemi, procedure e garanzie per la valutazione di prestazioni e competenze organizzative dei dirigenti e del livello di conseguimento degli obiettivi;
- d. degli effetti sanzionatori di eventuali accertamenti negativi in sede di valutazione dell'attività della dirigenza;
- e. del procedimento e della tutela del dirigente in caso di valutazione negativa.

Le materie di cui ai punti precedenti sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali.

Le parti individuano, in sede di concertazione, le idonee garanzie e gli strumenti di tutela del dirigente nell'ambito della necessaria previsione della contestazione di eventuali risultati negativi, nonché la disciplina del contraddittorio con l'interessato.

Art. 15 Forme di incentivazione per specifiche attività

Le parti concordano che, ai sensi del comma 2 dell'art. 28 del CCNL, in sede di definizione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato, dovrà tenersi conto della correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 37 del medesimo CCNL spettanti ai dirigenti preposti all'avvocatura comunale, e dell'art. 5 della legge regionale 21/85 afferente la redazione di progetti per la redazione di opere pubbliche e di strumenti urbanistici.

In tale sede dovrà essere definita anche la correlazione tra la retribuzione di risultato e la qualifica di datore di lavoro conferita al dirigente ai sensi della legge 626/94.

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 5 della L.R. 21/85 e successive modificazioni e integrazioni e dell'art. 36 del CCNL, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 27 del CCNL, e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

Art. 16 Copertura assicurativa

Il comune di Trapani assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nel bilancio di previsione annuale, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

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

Se si abbia procedimento penale nei confronti del dirigente, che ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia, per fatti connessi senza dolo all'esercizio delle proprie funzioni, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'ente.

Il rinvio a giudizio del dirigente, per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, non costituisce di per sé giusta causa di licenziamento mentre è facoltà dell'amministrazione adottare temporaneamente misure di sospensione cautelare ove si ascrivano a carico del dirigente delitti che, per loro natura e gravità, incidano negativamente sulla moralità professionale o si evidenzino un conflitto di interessi con l'ente.

In caso di privazione della libertà personale, il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto e della retribuzione, fino alla emissione della sentenza definitiva.

Alle fini amministrative e del conseguente rimborso al dirigente, le sanzioni pecuniarie comminate in sede penale per reati contravvenzionali antinfortunistici sull'igiene e la sicurezza del lavoro, inquinamento del

suolo, dell'aria ed in genere dell'abitato, sono equiparate alle sanzioni amministrative di cui al capo II del decreto legislativo n. 758 del 19/02/1994.

Le garanzie dei commi precedenti sono assicurate al dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso, e sono escluse nel caso di dolo accertato con sentenza passata in giudicato.

Per la copertura degli oneri di cui al presente articolo il Comune di Trapani stipula apposita polizza assicurativa con primaria compagnia di assicurazione, provvedendo con fondi propri laddove taluni oneri non trovino adeguata copertura assicurativa.

Per il corrente esercizio finanziario, ove non sia già prevista idoneo stanziamento per la copertura assicurativa, l'ente provvede con apposita variazione agli strumenti di programmazione.

Art. 17 Copertura assicurativa per l'utilizzo del mezzo di trasporto privato

Il comune di Trapani stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

La polizza di cui al comma precedente è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del dirigente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui al comma 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Titolo 7 Aspettative

Art. 18 Concessione dell'aspettativa

Al dirigente possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un quadriennio da fruirsi al massimo in due periodi.

I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.

Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Le aspettative per servizio militare, richiamo alle armi, cariche pubbliche elettive, volontariato e servizio all'estero del coniuge restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo.

Il dirigente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o dei termini di cui al comma 2.

La competenza a concedere l'aspettativa è del sindaco previo parere del dirigente dell'ufficio del personale.

Art. 19 Revoca e cessazione anticipata dell'aspettativa

Il dirigente in aspettativa, venuti meno i presupposti di diritto e/o di fatto che ne avevano legittimato il suo collocamento in aspettativa, può riprendere servizio di propria iniziativa, a prescindere da invito espresso da parte dell'ente.

La revoca dell'aspettativa da parte dell'ente richiede quale presupposto di legittimità il venir meno delle ragioni poste a fondamento della concessione.

In questo caso al dirigente dovrà essere fissato un congruo termine per la ripresa del servizio.

Titolo 8 Disposizioni transitorie e finali

Art. 20 Commissioni e Osservatori

L'Amministrazione si impegna a costituire, per l'approfondimento di specifiche problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2, e senza oneri per le amministrazioni, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Tali organismi dovranno essere composti da due rappresentanti nominati dalle rappresentanze sindacali e da due dirigenti indicati dall'amministrazione. La Commissione eleggerà il presidente fra i componenti delle rappresentanze sindacali.

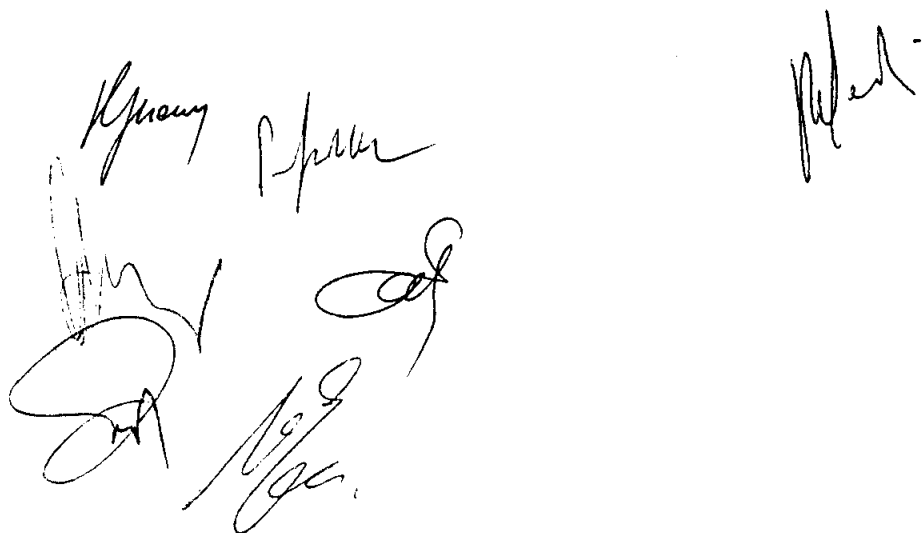
Art. 21 Atti adottati

Le parti si impegnano, entro il termine di quattro mesi dalla data di stipulazione, a riconsiderare ogni atto adottato prima del presente contratto per la parte che riguarda le delle materie oggetto del collettivo integrativo, che dovrà pertanto ritenersi non produttivo di effetti fino ad allora.

Art. 22 Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le norme del Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro Del Personale Con Qualifica Dirigenziale Del Comparto Regioni - Enti Locali stipulato il 10/04/1996; del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999 relativo all'area della dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali - pubblicato su S.O. alla GU n. 3 del 5/01/2000; delle norme di legge e di regolamento.

Visto, letto, confermato e sottoscritto

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, representing the parties to the agreement.