

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**

## **PERSONALE DIRIGENTE DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI - TRIENNIO 2016/18.**

Il \_\_\_\_\_ 2016, presso la sede dell'Area Servizi Generali del Comune di Foligno, sita in Palazzo Orfini Podestà, Piazza della Repubblica, si è svolta la riunione della Delegazione Trattante del personale dirigente del Comune di Foligno, sono presenti:

- in rappresentanza dell'Amministrazione comunale: il Segretario Generale Dott. Paolo Ricciarelli
- in rappresentanza delle OO.SS. territoriali: (Omissis)
- in rappresentanza dei RSA del Comune di Foligno: (Omissis)

Terminata la riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo Collettivo Integrativo Decentrato relativo al personale dirigente del comparto regioni e autonomie locali per il triennio 2016/18.



## **COMUNE DI FOLIGNO**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**

### **COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE - TRIENNIO NORMATIVO 2016-2018**

#### **ART. 1 - AMBITO E VALIDITÀ**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in avanti denominato CCID), formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL - Area della dirigenza comparto Regioni - AA.LL., si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Foligno.
2. Il presente contratto riguarda il triennio 2016/2018 per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
3. Gli effetti del presente CCID decorrono dal 1° gennaio 2016.

#### **ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI**

1. Il presente CCID si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale.
2. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile.
3. In particolare, l'informazione sarà preventiva nelle materie per le quali CCNL o la legge prevedono lo svolgimento di procedure di consultazione o comunque di partecipazione sindacale diversamente denominate.
4. Nel rispetto della diversità dei ruoli, le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti improntati secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.

#### **ART. 3 - POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO (LEGGE 146/90 E CCNL DEL 10.4.1996)**

1. Sono così individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali:
  - a) Servizio stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
  - b) Servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

- c) Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme;
  - d) Servizio attinente alla rete stradale, limitatamente ad emergenze a carattere di pronto intervento;
  - e) Servizio di protezione civile con prestazioni ridotte al pronto intervento;
  - f) Servizio di polizia municipale, limitatamente all'attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria, ai trattamenti sanitari obbligatori, all'attività infortunistica e di pronto intervento, alla centrale operativa, alla vigilanza del Palazzo Municipale ed all'assistenza su strada nei casi di emergenza, all'assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;
  - g) Servizi del personale limitatamente al periodo compreso fra il 5 ed il 15 di ogni mese allo scopo di assicurare l'erogazione degli emolumenti retributivi, il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge e gli adempimenti fiscali;
  - h) Servizi di vigilanza su beni culturali e apertura al pubblico di musei e altri istituti e luoghi di cultura, se ed in quanto tali servizi sono gestiti direttamente da personale comunale.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, se la stessa è indispensabile al funzionamento del servizio, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi ai servizi di gestione del personale con le modalità previste dal CCID del personale senza qualifica dirigenziale e dagli atti organizzativi dell'Ente.

#### **ART. 4 - PARI OPPORTUNITÀ**

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.
2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.
3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
4. L'impegno dell'Ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato.
5. L'Ente adotta inoltre il Piano Triennale delle azioni positive quale documento - guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

#### **ART. 5 - CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI**

1. L'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del piano di formazione generale dell'Ente.

2. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambito normativo ed operativo, nonché di acquisire le migliori tecniche di gestione delle risorse umane e finanziarie ai fini di migliorare la qualità dei servizi e la soddisfazione dell'utenza.
3. A ciascun dirigente è riconosciuto il diritto-dovere di effettuare l'aggiornamento professionale inerente la specificità normativa e tecnologica afferente l'incarico ricoperto.
4. Viene inoltre riconosciuto il diritto-dovere per i dirigenti di mettere a disposizione il proprio bagaglio professionale per attività di formazione interna nei confronti dei dipendenti.
5. Ciascun dirigente, inoltre, può essere avviato a corsi di management pubblico per meglio qualificarsi nei compiti di programmazione, direzione e controllo afferenti la struttura assegnata.
6. I corsi di aggiornamento e riqualificazione possono essere tenuti anche presso l'Ente stesso.
7. Annualmente viene fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

**ART. 6 - CRITERI GENERALI SUI TEMPI E LE MODALITA' 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. 81/2008 E SUCCESSIVE  
MODIFICHE**

1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. I dirigenti, nei limiti delle deleghe ad essi eventualmente conferite in materia, concorrono avvalendosi del Servizio Sicurezza e risorse energetiche alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.
3. Avvalendosi del Servizio Sicurezza e risorse energetiche i dirigenti propongono, anche su base pluriennale, una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento per l'approvazione da parte dell'Amministrazione e la conseguente realizzazione da parte degli uffici comunali competenti.

**ART. 7 - 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 correlandolo alle esigenze della struttura cui è preposto, all'espletamento dell'incarico affidato ed alle sue responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. Il dirigente certifica la propria presenza in servizio mediante il sistema di rilevazione automatica in dotazione all'Ente.

## **ART. 8 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.**

1. L'amministrazione comunica annualmente con apposito prospetto accompagnato da relazione esplicativa le risorse che costituiscono il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e risultato.
2. Le parti si incontrano annualmente in sede di contrattazione decentrata, prima dell'adozione della programmazione del fabbisogno di personale, per verificare la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999. Per l'anno 2016 la valutazione verrà effettuata entro il 31.12.2016.

## **ART. 9 - CRITERI GENERALI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato viene annualmente quantificato e ripartito dall'Amministrazione, secondo le seguenti percentuali:
  - retribuzione di posizione 76,00 %;
  - retribuzione di risultato 24,00 % cui si aggiungono le quote derivanti da compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Il sistema di ponderazione delle posizioni dirigenziali viene definito dalla Giunta comunale previa informazione e consultazione con le OO.SS, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali esterne ed interne.
3. Il valore economico della retribuzione di posizione di ciascuna posizione dirigenziale viene definito annualmente con criterio di proporzionalità diretta tra gli esiti numerici del sistema di ponderazione e l'importo del fondo spettante a tale istituto, quantificato come stabilito al precedente punto 1), tenendo conto di eventuali periodi di vacanza degli incarichi.
4. Il valore economico della retribuzione di risultato di ciascuna posizione dirigenziale viene definito annualmente, nella misura del 50% con le stesse modalità di quello della retribuzione di posizione, e nella misura del 50% in parti eguali fra ciascuna posizione dirigenziale ricoperta nell'Ente nel periodo di riferimento, tenendo conto di eventuali periodi di vacanza degli incarichi.
5. Nel caso di attivazione di nuovi servizi o di attribuzione di nuove competenze al comparto dirigenziale nel suo insieme, che comportino un mutamento nell'assetto organizzativo e non costituiscano unicamente o principalmente un trasferimento di competenze da un dirigente all'altro, l'Amministrazione adegua il contenuto degli incarichi dirigenziali, il valore assoluto ed il valore economico della retribuzione di posizione, nonché di quella di risultato, adeguando conseguentemente l'entità del fondo relativo alla retribuzione di posizione e di risultato compatibilmente con le vigenti norme di finanza pubblica.
6. Al dirigente al quale è conferito un ulteriore incarico di responsabilità di struttura apicale, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato in godimento per l'incarico di cui è titolare, è corrisposta la retribuzione di risultato prevista per l'incarico ulteriore, rapportata alla durata dell'incarico stesso.
7. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno di riferimento vengono temporaneamente destinate alla retribuzione di risultato dello stesso anno e sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione nell'anno successivo.

8. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato non utilizzate nell'anno di riferimento costituiscono economie di bilancio, fatta eccezione per la quota derivante dal meccanismo di cui al precedente comma 7, per la parte proveniente dalla parte fissa del fondo, che viene destinata al finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'anno successivo.

## **ART. 10 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

1. L'ente disciplina i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, previa informazione e consultazione con le OO.SS.

## **ART. 11 - CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 26 DEL CCNL 23-12-1999**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 26 c. 1 lett. b) ed e) del CCNL dirigenza 23-12-1999, che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 dello stesso CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.
2. Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemperamento fra compensi aggiuntivi come sopra definiti e retribuzione di risultato attraverso l'applicazione alla retribuzione teorica di risultato spettante di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata in valore assoluto con i seguenti criteri:

<input type="checkbox"/>	8%	per compensi aggiuntivi	fino a € 10.000
<input type="checkbox"/>	10%	" " "	da 10.000,01 fino a € 15.000
<input type="checkbox"/>	15%	" " "	da 15.000,01 fino a € 20.000
<input type="checkbox"/>	20%	" " "	oltre € 20.000.
3. In ogni caso, la retribuzione di risultato teoricamente spettante non potrà essere ridotta di una percentuale superiore al 70%.



## **ART. 12 - COMITATO DEI GARANTI**

1. Il Comitato dei Garanti è composto da tre membri effettivi e tre supplenti e ha durata triennale. Il Comitato rimane in carica in ogni caso fino alla nomina del successivo.
2. Uno dei membri è designato dall'Amministrazione e viene scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del pubblico impiego.
3. Il secondo membro è il rappresentante dei dirigenti ed è eletto dai dirigenti dell'Ente in servizio.
4. Il terzo componente, presidente, è scelto di comune accordo dagli altri due membri, entro 15 giorni dalla loro nomina, tra magistrati, docenti universitari, avvocati o dirigenti di altra Pubblica Amministrazione, anche in quiescenza, con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro.

5. La procedura per l'elezione del rappresentante dei dirigenti è curata dai servizi di gestione del personale.

### **ART. 13 - RISOLUZIONE CONSENSUALE**

1. L'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dirigenti è disciplinato dall'apposito regolamento.

### **ART. 14 - NORMA FINALE**

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2016. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCID o non compatibili coi contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dal corrente anno 2016. Il presente CCID è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Le parti recepiscono e fanno propria, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, la regolamentazione comunale vigente in materia di:
- a) Compensi da erogare ai sensi dell'art. 43 della L. 449/97, disciplinati dai regolamenti approvati con deliberazioni G.C. n. 149 del 20.04.2005 e C.C. n. 13 del 14.03.2008;
- b) Compenso incentivante per il recupero dell'ICI, con i criteri previsti dall'art. 49 del CCID del personale non dirigente del 10.10.2006;
- c) Fondo di previdenza complementare per il corpo di polizia municipale, regolato dall'accordo decentrato del 19 Marzo 2013.

<a href="#">ART. 1 - AMBITO E VALIDITÀ</a> .....	2
<a href="#">ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI</a> .....	2
<a href="#">ART. 3 - POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO (LEGGE 146/90 E CCNL DEL 10.4.1996)</a> .....	2
<a href="#">ART. 4 - PARI OPPORTUNITÀ</a> .....	3
<a href="#">ART. 5 - CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI</a> .....	3
<a href="#">ART. 6 - CRITERI GENERALI SUI TEMPI E LE MODALITA' 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. 81/2008 E SUCCESSIVE MODIFICHE</a> .....	4
<a href="#">ART. 7 - ORARIO DI LAVORO</a> .....	4
<a href="#">ART. 8 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO</a> .....	5
<a href="#">ART. 9 - CRITERI GENERALI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO</a> .....	5
<a href="#">ART. 10 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</a> .....	6
<a href="#">ART. 11 - CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 26 DEL CCNL 23-12-1999</a> .....	6
<a href="#">ART. 12 - COMITATO DEI GARANTI</a> .....	6
<a href="#">ART. 13 - RISOLUZIONE CONSENSUALE</a> .....	7
<a href="#">ART. 14 - NORMA FINALE</a> .....	7

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

**IL       SEGRETARIO       GENERALE**

---

**Dott.       Paolo       Ricciarelli**

**UIL FPL Aziendale**

**FP - CGIL Aziendale  
ANNA RITA ASTRI**

**UIL FPL Territoriale  
GIANFRANCO SOTIS**

**FP CGIL Provinciale  
PATRIZIA MANCINI**

**CSA Territoriale  
ROBERTO ANTONINI**

**FP CISL Regionale  
FABIO CESARINI**

**DIREL Territoriale  
UGO CAMPESE**