

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CCDI DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2013**

**MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

**A) Data di sottoscrizione:** 11/6/2015-30/12/2015

**B) Periodo temporale di vigenza:** 1/1/2013 - 31/12/2013(si rinnova tacitamente di anno in anno)

**C) Composizione della delegazione trattante:**

- Delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Angelo Domenico Decandia - Dirigente del settore economico finanziario (in qualità di presidente)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP - CGIL, CISL- FP, UIL-FPL, CSA, DIREL.
- Organizzazioni sindacali firmatarie:FP - CGIL, CISL- FP, UIL-FPL

**D) Soggetti destinatari:** personale dipendente dirigente.

**E) Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica):** Ambito e validità dell'accordo, finalità, retribuzione di posizione e di risultato, criteri generali di riparto del fondo per la contrattazione integrativa, relazioni sindacali, interpretazione autentica, posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing, tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, incarichi ad interim, assicurazioni e tutela legale.

**F) Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:**

Con deliberazione della Giunta comunale n. 83 del 28/5/2015 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 28/5/2015 sono stati formulati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica.

Con determinazione dirigenziale N. 214 del 11/06/2015 R.G. n. 582 sono state quantificate le risorse stabili del fondo per la contrattazione integrativa per gli anni dal 2007 al 2015.

Con deliberazione della Giunta comunale n.193 del 30/12/2015 sono state quantificate le risorse variabili del fondo per la contrattazione integrativa per gli anni dal 2007 al 2015.

In data 22/12/2015, in sede di concertazione, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di CCDI relativo all'anno 2013.

In data 31/12/2015, in sede di concertazione, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo del fondo per la contrattazione integrativa per gli anni dal 2007 al 2015.

Infine con nota prot. n.5050 del 29/2/2016 la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state trasmesse all'organo di revisione contabile per la prescritta certificazione.

**G) Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**

In data 21/3/2016, acquisita ai protocollo comunale in pari data al n.7149, è stata rilasciata la certificazione positiva dell'organo di revisione contabile.

**H) Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria** È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Sì. Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 31/12/2013 con deliberazione di giunta comunale n. 252.

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Sì. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 5/2/2014 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2014-2016 ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2014-2016; con deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 30/7/2015 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2015-2017 ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2015-2017.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.150/2009? L'amministrazione ha assolto gli obblighi in materia di trasparenza già previsti nella citata norma e ora ricompresi nel D.Lgs. 33/2013, pubblicando i dati secondo le disposizioni ivi contenute in apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009? No.

**MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo**

A)Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

**Art. 1**  
***Finalità***

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cosiddetto statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali.

**Art. 2**  
***Ambito e validità dell'accordo***

1. Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 3 del C.C.N.L 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza, comparto Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato del Comune.

2. Il presente contratto avrà durata per l'anno 2013; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi.

2. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.

3. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo determinato, salvo che il provvedimento di conferimento dell'incarico non disponga in senso contrario, avendo previsto un trattamento economico ad personam onnicomprensivo e sostitutivo delle retribuzioni di posizione e di risultato.

4. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.

**Art. 3**  
***Relazioni sindacali***

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

**Art. 4**

***Interpretazione autentica***

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

**Art. 5**

***Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero***

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:
  - 1) Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
  - 2) Polizia Municipale: Comandante nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;
  - 3) Servizi del personale: Dirigente del servizio per l'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese.
2. Fermo restando quanto sopra, il Segretario generale può disporre ulteriori esenzioni per assicurare la continuità di servizi pubblici essenziali.

**Art. 6**

***Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing***

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla

lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

4. L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

#### **Art. 7**

##### ***Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro***

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. L'Amministrazione Comunale intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

#### **Art. 8**

##### ***Retribuzione di posizione e di risultato***

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno, precipuamente a favore del dirigente incaricato ad interim.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

**Art. 9**

***Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata***

1. II fondo per la contrattazione decentrata è ripartito in misura non superiore all'85% per il finanziamento della retribuzione di posizione e non inferiore al 15% per il finanziamento della retribuzione di risultato.

**Art. 10**

***Incarichi ad interim***

1. Per la remunerazione degli incarichi cosiddetti ad interim si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità utilizzando la retribuzione di risultato dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 30%.

**Art. 11**

***Assicurazioni e tutela legale***

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.

2. Il gradimento viene espresso dal dirigente. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.

3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.

4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

5. Il Comune provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.

**8) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse del fondo per la contrattazione integrativa per Vanno 2013 sono utilizzate per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per gli importi e nelle percentuali di seguito riportati:

	<b>IMPORTO</b>	<b>PERCENTUALE</b>
<b>DESCRIZIONE</b>		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	110.113,64	80,64
RETRIBUZIONE DI RISULTATO.	26.440,00	19,36
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE	5.358,34	
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento Risorse posizione di risultato</i>	<b><u>141.911,98</u></b>	<b>100,00</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 02/05/2012, come da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n.223 del 19/12/2014.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche Non pertinente con la contrattazione del personale con qualifica dirigenziale.

FI illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I principali risultati attesi dalla sottoscrizione dell' ipotesi di accordo CCDI per l'anno 2013 sottoposto a certificazione possono individuarsi nel miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente attraverso la valorizzazione del merito in funzione dei risultati conseguiti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La valutazione delle prestazioni si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

a) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia settore(performance organizzativa della struttura);

N il raggiungimento degli obiettivi individuali;

e) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno dell'apposito report di valutazione delle prestazioni - Ruolo: "Manageriale", secondo quanto stabilito dagli articoli 6 e 7 del Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 2/5/2012, come modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 223 del 19/12/2014.

Il contratto decentrato integrativo ha recepito gli orientamenti applicativi dell'ARAN in materia di contrattazione integrativa per la dirigenza del comparto Regioni - Autonomie Locali.