

Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 – 2015

Sottoscrizione accordo definitivo

In data 17/12/2013 alle ore 14.30, presso la sede del Settore Politiche Socio Culturali e Gestione delle Risorse Umane del Comune di Casale Monferrato, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante per la stipula definitiva del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 – 2015, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Premesso che nella seduta in data 02/12/2013:

- è stata esaminata la bozza del C.C.D.I. predisposta dalla delegazione di parte pubblica in conformità agli indirizzi stabiliti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 170 del 03/09/2013;
- dopo avere verificato la coerenza tra quanto discusso e la citata bozza, è stata sottoscritta dalla delegazione trattante l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 – 2015;

Preso atto che:

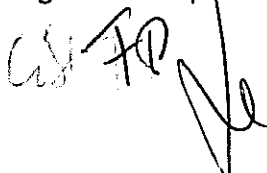
- l'art. 4, comma 3, del CCNL 23/12/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/02/2006 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri" sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti;
- in data 06/12/2013 l'organo di controllo ha dichiarato che nulla si rileva sulla compatibilità dei costi del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 – 2015 con i vincoli di bilancio;

Atteso inoltre che in con propria deliberazione n. 242 del 11/12/2013 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 – 2015;

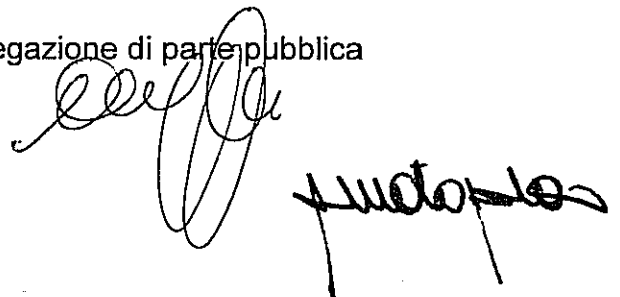
SI APPROVA DEFINITIVAMENTE

Il Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 – 2015, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Delegazione di parte sindacale



Delegazione di parte pubblica



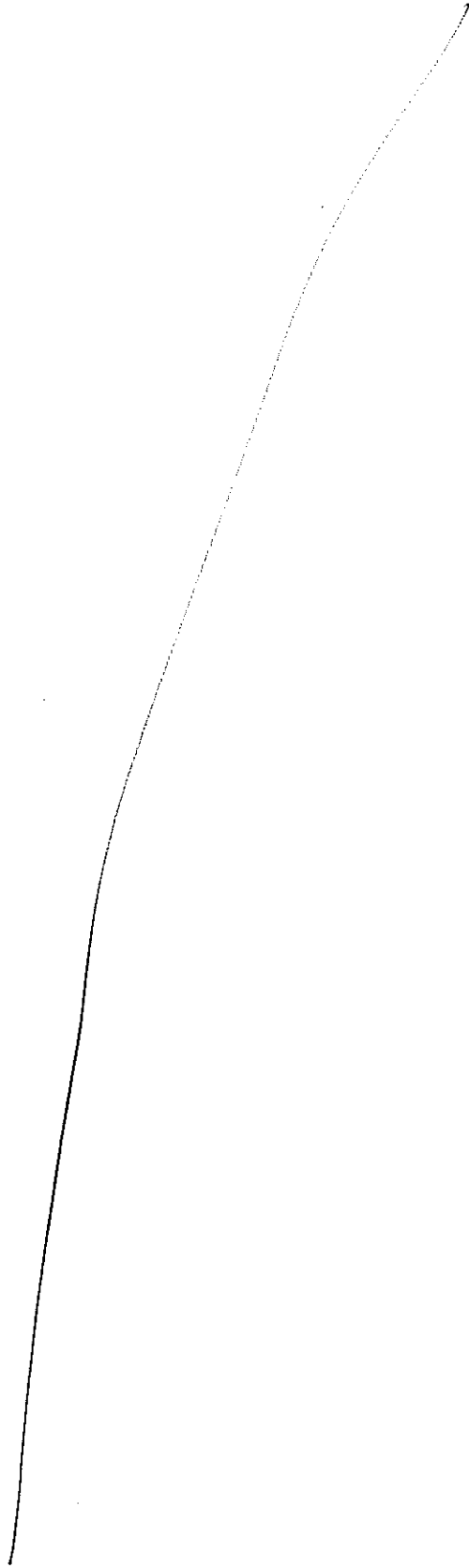


CITTÀ DI  
CASALE MONFERRATO

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

## Triennio 2013 - 2015

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned above the page number.

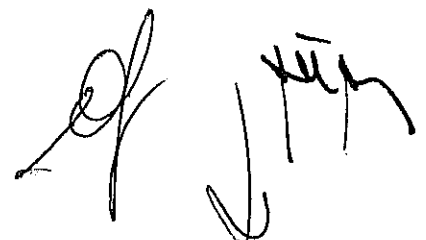


2

11

**SOMMARIO**

Art. 1 – Campo di applicazione.....	3
Art. 2 – Interpretazione autentica .....	3
Art. 3 – Articolo 3 Diritto di sciopero .....	3
Art. 4 – Relazioni sindacali .....	4
Art. 5 – Attività di formazione .....	4
Art. 6 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	4
Art. 7 – Sicurezza sul lavoro.....	4
Art. 8 – Particolari disposizioni normative finalizzate all'incentivazione.....	5
Art. 9 – Pesatura delle Posizioni dirigenziali.....	5
Art. 10 – Retribuzione di posizione e di risultato.....	6
Art. 11 – Incarichi e clausole di salvaguardia .....	7

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned in the lower right quadrant of the page.

## Articolo 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina le materie demandate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dal D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 e ss.mm.ii.
2. Le disposizioni contenute nel presente CCDI riguardano materie concernenti il rapporto di lavoro, i sistemi e le modalità di gestione e valorizzazione delle risorse umane, rimanendo escluse le materie attinenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi in quanto riservate alla Legge dall'art. 40, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 52, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
3. Il presente CCDI si applica al personale dirigente dipendente del Comune di Casale Monferrato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Il presente CCDI non si applica al personale dirigente fuori dotazione organica ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 in quanto il relativo rapporto di lavoro è regolato dal contratto individuale di lavoro.
4. Il presente CCDI ha validità triennale. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDI decorrono dal 1.1.2013, salvo diversa indicazione, fino a tutto il 31.12.2015. Se alla scadenza non si è provveduto alla stipula di un nuovo CCDI, gli effetti del presente Contratto sono automaticamente prorogati fino alla stipula del nuovo Contratto Decentrato.
5. L'individuazione delle risorse per la formazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e l'utilizzo delle stesse sono determinate con cadenza annuale.

## Articolo 2 Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie in merito all'interpretazione di clausole del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, su formale richiesta scritta di uno o più dei soggetti sottoscrittori, le parti si incontrano entro trenta giorni decorrenti dalla data della richiesta stessa al fine di addivenire ad un accordo sulla corretta interpretazione della clausola contestata.
2. L'accordo sull'interpretazione delle clausole contestate è stipulato secondo la medesima procedura prevista per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, lo stesso è corredato di relazione tecnico-finanziaria illustrativa limitatamente agli effetti della clausola oggetto di interpretazione autentica e sottoposta ai controlli di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 a cura del Collegio dei Revisori dei Conti.
3. La clausola oggetto di accordo di interpretazione autentica è interpretata nella maniera concordata fin dalla sua origine, salvo che l'accordo stesso non disponga diversamente.

## Articolo 3 Diritto di sciopero

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera a), del CCNL del 23.12.1999, il presente articolo disciplina la limitazione del diritto allo sciopero ai sensi della Legge n. 146 del 12.6.1990 per il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici essenziali.
2. Ai fini dell'applicazione del presente articolo sono da considerarsi servizi pubblici essenziali i seguenti servizi gestiti da questa Amministrazione Comunale:
  - Stato civile e servizio elettorale;
  - Polizia Locale;
  - Servizio di protezione civile e servizio neve;
  - Cantieri;
  - Servizio pubblica istruzione e Servizi Sociali;
  - Servizio personale.
3. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi di cui al comma 2 ed eventuali altri servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello

sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

4. Il diritto allo sciopero del personale dirigente è subordinato alle garanzie di cui al comma 3 e pertanto il dirigente preposto ai servizi pubblici essenziali comunica preventivamente al Segretario Generale e al Sindaco l'intenzione di aderire allo sciopero indicando i provvedimenti adottati idonei a garantire il livello minimo essenziale dei servizi gestiti.

#### **Articolo 4 Relazioni sindacali**

1. L'Amministrazione provvede alla convocazione della delegazione, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati sarà fissata la data dell'incontro successivo.

2. Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o attraverso i canali informatici, anche utilizzando le caselle di posta elettronica disponibili.

#### **Articolo 5 Attività di formazione**

1. L'Amministrazione si impegna a fornire al personale dirigente gli strumenti idonei a garantire il continuo e tempestivo aggiornamento in campo normativo e tecnico-specialistico, sulla base delle indicazioni provenienti dai dirigenti stessi in sede di conferenza dei dirigenti, nel rispetto degli obiettivi formativi individuati dall'Ente e compatibilmente con le risorse finanziarie destinate alle attività formative entro limiti previsti dalle disposizioni normative in materia.

#### **Art. 6 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

#### **Articolo 7 Sicurezza sul lavoro**

1. I Dirigenti che ricevono l'incarico di datore di lavoro ed i dirigenti delegati per le incombenze delegabili propongono all'Ente, in sede di formazione di bilancio annuale e/o pluriennale, la pianificazione degli interventi necessari a normalizzare gli ambienti di lavoro sotto il profilo organizzativo, della sicurezza e igienico sanitario coerente con la vigente normativa. L'Ente a tale scopo mette a disposizione, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, la struttura aziendale preposta alla diagnosi ed al monitoraggio della salute sul luogo di lavoro affinché fornisca a ciascun dirigente, cui sia stata conferita la delega di datore di lavoro o di dirigente delegato per le incombenze delegabili, le risultanze dei rilevamenti compiuti ed il Documento di valutazione del rischio specifico per ogni luogo di lavoro e per ogni attività e mansione di lavoro esistente nell'Ente stesso ed assegnato alla responsabilità del dirigente datore di lavoro o di quello delegato per le incombenze delegabili.

2. L'Ente definisce ed aggiorna all'inizio di ciascun anno il piano generale degli interventi, stabilendone le priorità; se la pianificazione degli interventi riguarda un arco temporale superiore a quello considerato dal bilancio annuale si fa riferimento al bilancio pluriennale dell'Ente. Le proposte dei dirigenti datori di lavoro o delegati per le incombenze delegabili,

non accolte dovranno essere dedotte dall'Ente con motivazioni comunicate al dirigente proponente.

### Articolo 8 Particolari disposizioni normative finalizzate all'incentivazione

1. Si applicano alle posizioni dirigenziali interessate gli istituti contrattuali con valenza integrata (dirigenti e contratto del personale dei livelli), dando atto che eventuali modificazioni introdotte nella regolamentazione avranno valenza sui due contratti decentrati integrativi

2. A titolo indicativo, ma non esaustivo, si indicano le regolamentazioni in essere che producono effetto sia per il personale dirigente che il personale appartenente all'area dei livelli::

- a) La disciplina di applicazione del compenso incentivante di cui all'articolo 18 della legge 11 febbraio 1994, n. 109 ora art. 92 D.Lgs. 163/2006;
- b) La disciplina di applicazione del compenso incentivante da attribuire al personale dell'Ufficio Tributi;

3. La materiale erogazione dei compensi, avverrà nei modi e nei tempi previsti da eventuali norme legislative, anche per quanto attiene la misura degli importi erogabili

### Articolo 9 Pesatura delle Posizioni dirigenziali

1. Al fine di poter identificare correttamente le posizioni dirigenziali si stabilisce che ad ogni posizione individuata dalla dotazione organica dell'Ente, sia attribuito un punteggio con l'applicazione dei seguenti criteri:

Fattori da pesare:

- a) Grado di responsabilità connesso alla posizione;
- b) Grado di complessità della posizione;
- c) Strategicità della posizione;

a) RESPONSABILITA'		Punti
i) Numero di collaboratori	Da ponderare con l'applicazione oggettiva della diversa pesatura del costo orario per categoria facendo base 1,00 alla categoria economica A1	
• Basso	da 2 a 10	2
• Medio	da 11 a 20	3
• Alto	Maggiore di 20	5
ii) Responsabilità professionale		
• Bassa	limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	2
• Media	media assunzione di responsabilità individuale verso terzi	3
• Alta	assunzione di rilevante responsabilità individuale verso terzi	5

b) COMPLESSITA'		Punti
i) Eterogeneità delle funzioni		
• Bassa	attività esclusivamente omogenee	2
• Media	attività relativamente eterogenee	3
• Alta	attività altamente diversificate	5

ii) Processi operativi		
• Basso	attività stabili, con soluzioni a bassa innovazione.	2
• Medio	attività prefigurabili, con necessità di interpretazione delle procedure, soluzioni motivate e media innovazione	3
• Alto	attività non prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione	5
iii) Quadro delle relazioni		
• Basso	relazioni esterne e/o interne di normale complessità	2
• Medio	relazioni esterne e/o interne di relativa complessità	3
• Alto	relazioni esterne ed interne instabili e di particolare complessità	5

<b>c) STRATEGICITA'</b>		Punti
i) Impatto sui risultati dell'Ente		
• Basso	poco influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	2
• Medio	influyente o rispetto ai risultati qualitativi o rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	3
• Alto	influyente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	5

2. Il punteggio attribuito ai sensi del comma 1 del presente articolo determina:
- una graduazione del peso delle diverse posizioni dirigenziali cui consegue il corrispondente valore delle indennità di posizione;
  - l'assegnazione complessiva del valore del fondo per le posizioni dirigenziali;
  - Il valore della singola posizione dirigenziale, sarà ricavato dall'applicazione della seguente formula:  $A$  (valore del fondo) /  $B$  (somma dei punteggi assegnati) x  $C$  (pesatura della singola posizione dirigenziale)

### Articolo 10 Retribuzione di posizione e di risultato

- Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente e, per il 2013, è così suddiviso:
  - una quota pari al 75,52% del totale è destinata alla retribuzione di posizione;
  - una quota pari al 24,48% del totale è destinata alla retribuzione di risultato.
- La determinazione delle quote assegnate alla posizione potrà essere rivista con cadenza annuale.
- La retribuzione di risultato:
  - è identica per tutte le posizioni dirigenziali.
  - è assegnata secondo le regole definite dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Ente;
  - non distribuita a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi confluisce nelle economie di bilancio
- La mancata assegnazione degli obiettivi equivale all'assegnazione di soli obiettivi di mantenimento.
- Per il personale assunto in servizio o cessato in corso d'anno la valutazione è riferita:
  - Per quanto attiene agli obiettivi in modo proporzionale al raggiungimento degli obiettivi;



- b) Per quanto attiene ai comportamenti, in modo percentuale riferito al periodo di presenza.
  - c) In caso di avvicendamento di più dirigenti sulla medesima struttura organizzativa nel corso dell'anno, ciascuno è valutato in rapporto alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi della struttura tenuto conto del periodo di servizio nella stessa.
6. In caso di incarico ad interim su posizione dirigenziale vacante, al dirigente incaricato non compete alcuna retribuzione specifica aggiuntiva. L'incarico è compensato con la retribuzione di risultato, che viene incrementata del valore della posizione sostituita per il periodo di reggenza ad interim. A tale scopo la valutazione complessiva della performance individuale del dirigente incaricato è integrata con il punteggio conseguito dallo stesso in relazione agli obiettivi affidati nella struttura diretta ad interim. La valutazione tiene conto del carico di lavoro supplementare e delle responsabilità aggiuntive che gravano in capo al dirigente con incarico ad interim.

### **Articolo 11 Incarichi e clausole di salvaguardia**

1. L'applicazione di questo istituto dovrà essere armonizzata con gli strumenti introdotti con la Legge 190/2013 in materia di anticorruzione e di conseguente introduzione del principio di rotazione dei dipendenti incaricati.
2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti secondo la disciplina prevista dalla legislazione e dalla regolamentazione vigente tenendo conto del livello di complessità della struttura organizzativa del Comune di Casale Monferrato e dei requisiti soggettivi dei dirigenti stessi in relazione agli incarichi da ricoprire. Ogni struttura apicale dell'Ente è posta sotto la responsabilità di un dirigente e ad ogni dirigente è affidato un solo incarico dirigenziale e la direzione di una sola struttura apicale dell'Ente, salvo quanto previsto per la gestione ad interim.
3. Qualora, a seguito di processi riorganizzativi, al dirigente sia affidato un nuovo incarico prima della scadenza di quello in essere, da cui consegua una retribuzione di posizione inferiore a quella originariamente attribuita, la nuova retribuzione di posizione, sino al termine di scadenza naturale del primo incarico, non può essere inferiore del 30% di quella originariamente attribuita.

