



**AREA DELLA DIRIGENZA
DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**

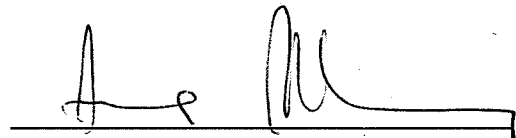
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DELL'UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE
PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA
ANNI 2017-2018**

sottoscritto in data 27.06.2018

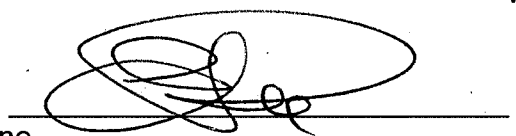
Il giorno 27 del mese di giugno dell'anno 2018, presso la sede legale dell'Unione delle Terre d'Argine ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – Area della Dirigenza dell'Unione delle Terre d'Argine e le seguenti rappresentanze sindacali: Organizzazioni sindacali: CGIL-FP, CISL-FP.

La Delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente, nominata con Delibera di Giunta Unione n. 89 del 06.09.2017, è costituita dalle seguenti persone:

Presidente Dott.ssa Anna Messina
Direttore Generale

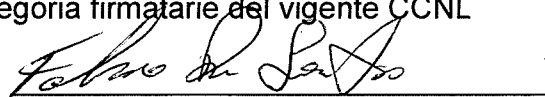


Componente Dott. Enrico Piva
Dirigente Settore Amministrazione
Sviluppo delle RisorseUmane



I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CGIL FP Fabio De Santis



per CISL FPS Raket Vignali



Premesso che il Revisore dei Conti dell'Unione Terre d'Argine, vista la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato integrativo dell'Unione Terre d'Argine Parte Normativa e Parte Economica Anni 2017-.018, in data 08.06.2018 ha accertato la conformità alle disposizioni normative e ai vincoli di bilancio.

La Giunta dell'Unione con proprio atto n. 66 del 27.06.2018 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – Area della Dirigenza alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. del personale dirigente dell'Unione Terre d'Argine, concordato in data 27.10.2017.

Le parti, dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Unione delle Terre d'Argine:

1. Ambito e validità del presente accordo.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali CCNL 22/2/2010, si applica ai Dirigenti assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato dall'Unione delle Terre d'Argine.

Ferme restando le clausole di verifica, contenute al successivo art.19, il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

2. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del CCDI

Gli istituti di carattere economico e normativo si applicano dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

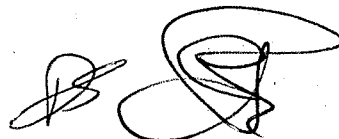
3. Servizi pubblici essenziali

In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a) del CCNL 23/12/1999 Comparto Regioni Autonomie locali – Area della Dirigenza, le parti concordano che nessun Dirigente viene esonerato dall'esercizio del diritto di sciopero; tuttavia, qualora l'assenza di uno specifico dirigente, responsabile di un servizio individuato dagli accordi decentrati come essenziale, pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili contemplate dall'accordo stesso, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o, che sia esonerato dallo sciopero.

4. Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23/12/1999 e segnatamente:

- a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- b) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art. 9;
- c) 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. 81/2008;
- d) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 relativi al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ed in particolare nei seguenti ambiti:
 - in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche;
 - in caso di riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale per una integrazione delle risorse con una quota non superiore al 6 % del minore importo del



finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali;

e) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti.

Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie che per scelta delle parti o per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche legate a fattori contingenti.

Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

5. Informazione preventiva

L'Ente informa in via preventiva – comunque di norma almeno cinque giorni lavorativi prima della presentazione dell'atto all'organo competente – le rappresentanze sindacali sui criteri generali relativi a tutti gli atti, anche di valenza generale, concernenti l'attività e le funzioni dei Dirigenti, con particolare riferimento:

- Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- Sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti ed effetti degli accertamenti negativi;
- Criteri di identificazione degli obiettivi particolarmente rilevanti e delle direttive generali di cui all'art. 11 CCNL 22/2/2006;
- Modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Programmi di formazione e di aggiornamento dei Dirigenti;
- Definizione dell'organizzazione degli uffici di massima dimensione per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1 del DLgs 165/2001
- Processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o attività incidenti sul rapporto di lavoro dei dirigenti;
- Implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti;
- Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Rientrano tra gli atti di valenza generale:

- lo Statuto e i Regolamenti dell'Ente che incidono direttamente sulle funzioni dirigenziali;
- la programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di risorse umane;
- gli atti di organizzazione della Macrostruttura;

L'Amministrazione, in caso di motivata urgenza, in deroga a quanto fissato al comma 1 del presente articolo, informa le OO.SS. convocando contestualmente un incontro di concertazione.

6. Informazione successiva

L'Ente fornisce in tempi congrui e nelle forme opportune un'informazione successiva sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza con particolare riferimento al conferimento di qualsiasi incarico a dirigenti.



7. Esame congiunto

La Delegazione trattante di parte pubblica, i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali e, fino alla costituzione delle R.S.U. dell'Area della Dirigenza, le rappresentanze sindacali aziendali, se espressamente costituite, per l'area della Dirigenza dalle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali, possono attivare – mediante richiesta scritta – l'esame congiunto in applicazione dell'art. 2, comma 17 del DL 95/2012 nelle seguenti materie:

sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti;

- organizzazione degli uffici di massima dimensione per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1 del DLgs 165/2001;
- modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- articolazione delle unità organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per l'applicazione dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei Dirigenti;
- implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro;

L'esame congiunto si svolge in appositi incontri che iniziano di norma 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.

Decorso il termine sopra stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di esame congiunto.

Dell'esito dell'esame congiunto è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di confronto sindacale dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo dell'ente.

8. Prerogative e agibilità sindacali

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalla L. 300/70 e dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro vigente nel tempo.

I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti sono concessi nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere previamente accreditati presso il Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane - con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le revoche degli accreditamenti dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al comma precedente.



Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative nell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

9 Procedure di conciliazione

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata o a mezzo PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

10. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti:

Le parti concordano annualmente le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti.

Tali risorse sono e saranno definite anno per anno nel bilancio di previsione.

Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate per le eventuali modifiche o integrazioni.

Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione.

Il piano di formazione viene predisposto dalla Direzione Generale o, in sua assenza, dal Segretario Generale, previo parere della Direzione operativa e con il supporto tecnico e organizzativo del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane.

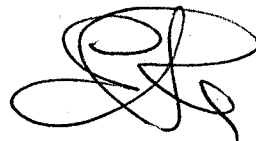
11. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Sicurezza.



I dirigenti concordano con l'Amministrazione/Presidente Unione e assumono di concerto tutte le iniziative necessarie relative agli adempimenti previsti dal Dlgs 81/2008.

12. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, dei Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi.

L'Amministrazione, a decorrere dal 2006, ha attivato nuovi servizi a seguito di trasferimento di funzioni di livello dirigenziale dai comuni aderenti all'Unione delle Terre d'Argine se segnatamente:

- Pubblica Istruzione;
- Polizia Municipale;
- Servizi Sociali;
- Sistemi informativi associati;
- Amministrazione delle Risorse Umane;
- Servizi finanziari e tributari;

e a livello non dirigenziale è stata trasferita la funzione del SUAP e della protezione civile mentre dal 2016 è attivo un nuovo servizio non dirigenziale, denominato Centrale Unica di Committenza.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ammonta complessivamente, per l'anno 2017, a 275.133,00 euro.

La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999, in particolare circa la corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate nell'esercizio in corso.

Entro ciascun anno, si provvederà alla determinazione del fondo.

13. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione ed in particolare: finalità e dimensione della posizione, complessità organizzativa, competenze richieste dal ruolo.

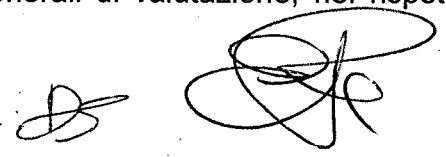
Le parti riconoscono che alla data di sottoscrizione del presente contratto rimangono valide le retribuzioni di posizione attualmente erogate ai dirigenti e calcolate dal Comune di Carpi in applicazione del processo di valutazione concordato con le OOSS nel 2001, in attesa di aggiornamento e ripesatura delle posizioni dirigenziali

14. Retribuzione di risultato: valutazione dei Dirigenti.

Il fondo per la retribuzione di risultato è determinato nella misura del 20% del fondo della retribuzione di posizione.

La valutazione dei Dirigenti, viene effettuata annualmente sulla base di apposite relazioni del Collegio di valutazione.

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto le parti si impegnano ad avviare il percorso di individuazione dei criteri generali di valutazione, nel rispetto del mutato quadro normativo





L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.

La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel PDO.

In sede di contraddittorio il dirigente può farsi assistere da persona di sua fiducia

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

Qualora il contraddittorio si concluda in maniera ritenuta insoddisfacente dal dirigente, lo stesso può presentare per iscritto osservazioni in merito alle quali verrà data risposta scritta motivata. Il tutto sarà inserito, a richiesta del dirigente, nel fascicolo personale e potrà essere utilizzato quale documentazione per la procedura di conciliazione e arbitrato di cui al CCNQ firmato il 23/1/2001.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nel limite dell'importo massimo predetto, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale complessiva del risultato raggiunto.

15. Conferimento degli incarichi dirigenziali

Nel conferimento degli incarichi, debbono essere valutati i seguenti elementi, in ordine di importanza, alle specifiche caratteristiche da ricoprire:

- a) provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie e professionali assegnate;
- b) risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali o nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico dell'Amministrazione comunale o di altre pubbliche amministrazioni;
- c) studi compiuti e qualificazione culturale.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo di tempo di norma coincidente il mandato della maggior parte dei Sindaci che costituiscono l'Unione e comunque con durata non inferiore ad un triennio.

Alla scadenza l'incarico ricevuto può essere prorogato con atto formale fino al termine del mandato del Presidente dell'Unione periodicamente individuato. Se non interviene la proroga entro 30 giorni, il Presidente dell'Unione periodicamente individuato attribuisce un nuovo incarico dirigenziale di durata triennale e comunque non oltre il proprio mandato.

Il Presidente dell'Unione periodicamente individuato, potendo conferire incarichi dirigenziali che, non comportando la direzione di strutture, implicano tuttavia la relazione di progetti in compiti determinati nel tempo e nell'oggetto, in particolare per il coordinamento e la promozione di programmi limitati nel tempo che coinvolgano più uffici

o servizi dell'Amministrazione. La retribuzione di posizione correlata a tale incarico sarà determinata in relazione alla complessità e rilevanza del compito affidato e in funzione delle disponibilità economiche riscontrate nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

16. Incarichi ad interim

Gli incarichi affidati ad interim hanno il solo scopo di consentire all'Amministrazione la sostituzione dei posti dirigenziali che si dovessero rendere vacanti.

A ciascun dirigente non può essere affidato di norma più di un incarico ad interim; per tale incarico compete un'indennità annua di risultato, legata al conseguimento degli obiettivi di PDO specifico del settore di riferimento, come derivante dal processo di valutazione esistente nel Unione delle Terre d'argine e comunque entro un valore economico massimo del 20% dell'indennità di posizione ad esso relativa rapportata al periodo di incarico. Compete inoltre al dirigente l'indennità di risultato per l'incarico di direzione principale a cui è stato affiancato quello ad interim.

17. Norma di garanzia

Le parti si impegnano a integrare il presente contratto entro il 30 giugno 2018 in merito alla disciplina della revoca, della sospensione degli incarichi dirigenziali oltrechè del recesso dell'amministrazione..

18. Onnicomprensività del trattamento economico

In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto previsto all'art. 16 del presente Contratto.

Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei propri compiti d'ufficio.

19. Verifica attuazione CCDI

Entro il 31 dicembre ogni anno le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente CCDI mediante appositi incontri, nei quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi qui previsti.

Visto, letto e sottoscritto

