

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO ALL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI VIESTE
(2002 – 2005)

Indice

art. 1 Campo di applicazione e decorrenza del contratto

art. 2 Principi generali

art. 3 Relazioni sindacali

art. 4 Soggetti, tempi e procedure

art. 5 -Informazione preventiva

art. 6 Informazione successiva

art. 7 Concertazione

art. 8 Procedure di conciliazione

art. 9 Comitato dei Garanti

art. 10 Composizione delle delegazioni

art. 11 Permessi sindacali retribuiti

art. 12 Conferimento e revoca degli incarichi

art. 13 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

art. 14 Retribuzione di posizione

art. 15 Retribuzione di risultato

art. 16 Onnicomprensività del trattamento economico

art. 17 Copertura assicurativa

art. 18 Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

art. 19 Formazione e aggiornamento

art. 20 Buono pasto e Part-time

art. 21 Assenze o prolungato impedimento

art. 22 Pari opportunità

art. 23 Sicurezza dei luoghi di lavoro

art. 24 Mobilità

art. 25 Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

art. 26 Incentivi di cui all'art. 18 legge 109/94, compensi professionali ed incarichi retribuiti

art. 27 Servizi pubblici essenziali

art. 28 Norme finali

art. 1

Campo di applicazione e decorrenza del contratto

1. Il presente C.C.D.I., formulato ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Area della dirigenza – del 23.12.1999 e successive modificazioni, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Vieste.
2. Gli effetti giuridici decorrono secondo quanto stabilito dal C.C.N.L. relativo alla Dirigenza degli Enti Locali, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli eventuali effetti economici migliorativi rivenienti dal presente C.C.D.I. decorrono dalla data di stipula definitiva, salva diversa esplicita disposizione.
4. Il presente C.C.D.I. ha durata corrispondente al C.C.N.L. di riferimento e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.

art. 2

Principi generali

1. Le parti concordano sulla necessità di dare piena attuazione al sistema delle relazioni sindacali secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Le parti concordano sul valore aggiunto che un efficace sistema relazionale produce in termini di incremento e mantenimento dei livelli di efficacia e efficienza dei servizi erogati alla collettività, di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale. In particolare, si richiamano il contenuto e le materie dei diversi modelli organizzativi nonché il valore dei comportamenti relazionali che si orientano a principi di correttezza reciproca, buona fede e trasparenza, oltre che di prevenzione dei conflitti.
3. L'utilizzo delle risorse verrà verificato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
4. Le parti concordano di dar luogo almeno una volta l'anno ad una verifica sull'applicazione delle materie oggetto di relazione sindacale.
5. In riferimento ai contenuti economici oggetto di contrattazione, le parti convengono sulla necessità che il sistema relativo alla retribuzione di

posizione e di risultato deve essere caratterizzato da principi di pari opportunità e di equità.

6. Il presente accordo è anche frutto e manifestazione di uno spirito e una prassi di collaborazione tra il potere di indirizzo e controllo ed il potere di gestione, nel rispetto delle specifiche responsabilità e ruoli definiti dalla normativa vigente.

7. Il presente accordo riconosce ai dirigenti una professionalità adeguata ai nuovi compiti e alle nuove responsabilità e l'impegno profuso, valorizzando maggiormente il riconoscimento dei risultati conseguiti.

art. 3

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola nei seguenti istituti:

- a) contrattazione integrativa
- b) concertazione
- c) informazione
- d) consultazione
- e) procedure di conciliazione
- f) forme di partecipazione

2. La corretta applicazione delle norme derivanti dal presente contratto è demandata al Dirigente del Settore Risorse Umane.

art. 4

Soggetti, tempi e procedure

1. L'Ente fornisce in forma scritta informazioni alla delegazione sindacale costituita così come previsto nel presente contratto e alle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L..

art. 5

Informazione preventiva

1. L'Ente informa in via preventiva ed in tempo utile - comunque almeno dieci giorni prima della presentazione dell'atto all'organo competente - le rappresentanze sindacali sui criteri generali relativi all'adozione di tutti gli atti concernenti l'attività e le funzioni dei dirigenti, con particolare riferimento:

- a. conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b. sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei dirigenti;

- c. articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- d. modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- e. programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- f. misure di riorganizzazione degli uffici e dei servizi;
- g. misure di pari opportunità;
- h. innovazioni organizzative, metodologiche e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- i. tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. Le parti concordano di attivare una più articolata informazione anche mediante la calendarizzazione degli incontri per le materie che sono oggetto di concertazione.

3. Possono essere individuate modalità di informazione preventiva più articolate su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

4. Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività.

art. 6

Informazione successiva

1. L'Ente fornisce in tempi congrui e nelle forme opportune un'informazione successiva, su richiesta dei soggetti di cui al successivo art. 10, sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro non oggetto di concertazione, informazione preventiva e consultazione.

art. 7

Concertazione

1. La concertazione, preceduta dall'obbligo dell'informazione preventiva, ha come scopo la individuazione congiunta delle regole all'interno delle quali il Comune può esercitare il proprio potere discrezionale.

2. Ciascuno dei soggetti di cui al successivo art. 10 può attivare mediante richiesta scritta la concertazione – oltre che per le materie indicate all'art. 8 del C.C.N.L. del 23.12.1999 come sostituito dall'art. 6 del C.C.N.L. del 22.2.2006 – per le seguenti materie:

- a) attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione che comportino una variazione nel numero delle dotazioni organiche dirigenziali;
 - b) valutazione delle posizioni e dei risultati dei dirigenti;
 - c) programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei dirigenti;
 - d) piano assunzionale dei dirigenti;
 - e) implicazioni delle innovazioni organizzative, metodologiche e tecnologiche sulla qualità e tipologia del lavoro;
 - f) articolazione dell'orario di servizio.
3. 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.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti dichiarate in sede negoziale.
5. Il Comune e le OO.SS. non assumono iniziative unilaterali durante le fasi di concertazione sulle materie oggetto della stessa.

art. 8

Procedure di conciliazione

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente l'interpretazione della clausola controversa.
3. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

art. 9

Comitato dei Garanti

1. Il Comune si impegna a costituire entro novanta giorni dalla stipulazione del presente contratto il Comitato dei Garanti.
2. Il Comitato dei Garanti è nominato con decreto del Sindaco ed è composto da quattro membri:
 - a) un componente designato dalla Amministrazione con apposita deliberazione della Giunta Comunale;
 - b) un componente designato dai Dirigenti dell'Ente mediante elezione curata dal Settore Affari del Personale;
 - c) un componente designato dalle Organizzazioni Sindacali Aziendali di categoria;
 - d) un componente esperto in materia di diritto del lavoro e/o diritto amministrativo, con funzioni di presidente, individuato di comune accordo fra candidati presentati dalle due parti; nel caso di mancato accordo il presidente dell' Organismo verrà designato dal Presidente del Tribunale di Foggia.
3. I membri del comitato durano in carica tre anni e non sono rieleggibili.
4. I provvedimenti di cui all'art. 23 bis del C.C.N.L. del 10.4.96, introdotto dall'art. 13 del C.C.N.L. del 22.2.2006, sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che si esprime entro trenta giorni dalla data di richiesta del parere; decorso inutilmente il termine, l'ente adotta il provvedimento prescindendo dal parere.
5. I provvedimenti sono precisamente:
 - e) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
 - f) sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter del C.C.N.L. del 10.4.96 e s.m.i.;
 - g) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27 del 10.4.96 e s.m.i.;
6. La richiesta all'ente di ulteriori elementi istruttori da parte del Comitato dei Garanti, da effettuarsi non più di una volta, costituisce interruzione del termine di trenta giorni che riprende a decorrere dalla data di ricezione da parte del comitato di tutti gli elementi richiesti.
7. Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del parere, nel rispetto del su indicato termine di trenta giorni, dispone l'audizione del dirigente interessato che può essere assistito da persona di fiducia.

art. 10

Composizione delle delegazioni

1. Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione delle R.S.U. relativa all'area della dirigenza, la delegazione sindacale è così composta:

- a) dalle rappresentanze sindacali aziendali, espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.;
- b) dai rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

2. La delegazione di parte pubblica è nominata dalla Giunta Municipale con proprio atto.

art. 11

Permessi sindacali retribuiti

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. A tal fine entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, le Organizzazioni o Confederazioni sindacali rinnovano al Servizio del Personale l'elenco dei Dirigenti sindacali titolati alla fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti.

art. 12

Conferimento e revoca degli incarichi

1. Il Sindaco affida con provvedimenti motivati gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente.

2. I provvedimenti di affidamento degli incarichi costituiscono la conclusione di procedure oggettive e trasparenti basate sui seguenti principi generali:

- a) coerenza tra il ruolo dirigenziale da svolgere e le attitudini individuali, con riferimento sia ai compiti da assolvere sia agli aspetti relazionali ad essi connessi. I requisiti soggettivi vanno valutati sulla base del curriculum che evidenzia i titoli di studio, esperienze e qualificazioni professionali;
- b) coerenza tra le responsabilità previste dalle posizioni dirigenziali, i titoli di studio posseduti, gli studi compiuti e la qualificazione culturale;
- c) risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali;

- d) comunicazione ai Dirigenti a tempo indeterminato dell'Ente dei posti da ricoprire e dei requisiti richiesti al fine di consentire a ciascun Dirigente di formulare la propria candidatura.^{1[2]}
3. La reiterazione degli incarichi di dirigente tiene conto della capacità professionale e manageriale dimostrata e della valutazione dei risultati ottenuti.
 4. Per i dirigenti assunti con contratto a termine gli incarichi vengono attribuiti applicando, nei limiti compatibili, i criteri di cui al precedente comma sulla base di idonee referenze e curriculum.
 5. Per i dirigenti a tempo indeterminato l'incarico è di norma di durata pari a quella del mandato del Sindaco, fatta salva la possibilità di disporre, per esigenze generali o specifiche, una durata differente che non può essere inferiore ad anni tre.
 6. In sede di conferimento dell'incarico è garantito il contraddittorio tra le parti, stante la natura pattizia della procedura.
 7. L'incarico di direzione viene revocato con decreto motivato del Sindaco in caso di inosservanza delle direttive del Sindaco stesso o della Giunta, nonché in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169 TUEL o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro.
 8. Al fine di garantire l'imparzialità e la correttezza dell'esercizio del diritto di revoca, viene definito il seguente procedimento:
 - a) l'Amministrazione notifica per iscritto l'avvio di procedimento di revoca al dirigente interessato contestando gli addebiti mossi e dando facoltà al dirigente di controdedurre per iscritto, entro quindici giorni dalla notifica che viene effettuata presso il suo domicilio privato con lettera raccomandata AR; la notifica viene inoltrata contestualmente al Comitato dei Garanti di cui al precedente art. 9.
 - b) entro quindici giorni si riunisce il Comitato dei Garanti che si esprime nel merito, ascoltando anche in contraddittorio il dirigente interessato ovvero con il proprio delegato a rappresentarlo. L'Organismo si esprime seduta stante sugli addebiti e sulle controdeduzioni, inviando il proprio parere al Sindaco che dispone la revoca o meno dell'incarico.

art. 13

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti viene costituito annualmente utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente secondo le previsioni contrattuali.1[4]
2. Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato è finanziato, con oneri a carico dell'Amministrazione Comunale e al netto dei contributi, dalle somme di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), e i) del comma 1 e dalle somme di cui al comma 2 dell'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999 e successive modificazioni.
3. Si prende atto che il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato è incrementato, ai sensi dell'art. 26, commi 3 e 4, del C.C.N.L. 23.12.1999, mediante l'utilizzo dei meccanismi previsti dal C.C.N.L. a seguito dell'attivazione dei processi di riorganizzazione tesi ad accrescere il livello qualitativo dei servizi.
4. Per l'anno 2008 il fondo ammonta ad €. 162.777,60, al netto degli oneri riflessi .
5. La somma a disposizione per la retribuzione di posizione è di € 139.608,95, pari all'85,76% del fondo.
6. La somma a disposizione per la retribuzione di risultato è di € 23.168,65, pari al 14,23 % del fondo.1[5]
7. Le risorse eventualmente non utilizzate di cui al precedente comma vengono rassegnate al fondo per l'esercizio successivo.
8. In presenza di riorganizzazione dei servizi e di trasferimenti di deleghe che comportano un incremento in organico di dirigenti a tempo indeterminato l'Amministrazione si impegna a provvedere ad incrementare il fondo con proprie risorse, ovvero con le risorse eventualmente trasferite dai soggetti deleganti nuove funzioni.

art. 14

Retribuzione di posizione

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione sono pari all'ammontare complessivo delle retribuzioni di posizione connesse agli incarichi dirigenziali previsti dalla dotazione organica ed effettivamente assegnati.
2. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocato il Settore di competenza,

in base ai coefficienti che scaturiscono dai seguenti parametri per la graduazione delle funzioni:

- a) complessità del processo decisionale derivante dalla variazione della normativa, delle procedure e della tecnologia di riferimento;
- b) rilevanza del settore rispetto agli obiettivi programmatici dell'Amministrazione;
- c) responsabilità giuridico-amministrativa del settore e dei servizi ad esso collegati;
- d) grado di interfaccia con l'ambiente esterno e complessità relazionale;
- e) risorse (finanziarie, umane e strumentali) gestite;
- f) rilevanza interazione interna.

3. Il coefficiente per la parametrizzazione della indennità di posizione di ciascun dirigente è determinato sulla base percentuale della disponibilità indicata al comma 5 del precedente art. 13.

4. Le nuove retribuzioni di posizione sono distribuite in base alla ponderazione dei parametri per la graduazione delle funzioni di cui al precedente comma 2, secondo l'annessa tabella.

art. 15

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è finanziata con una quota pari al 15% delle risorse previste dall'art. 26 del C.C.N.L. del 23.12.1996.

2. La retribuzione di risultato è annualmente definita, in fase di costituzione del fondo, per ciascun dirigente e rappresenta il massimo della retribuzione di risultato raggiungibile da ciascun dirigente per il raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati.

3. Il coefficiente per la parametrizzazione delle indennità di risultato per ciascun dirigente è determinato, sulla base della disponibilità percentuale indicata al comma 6 del precedente art. 13.

4. Le valutazioni dei Dirigenti, i cui criteri generali - ai sensi del precedente art. 8 nonché dell'art. 8 del C.C.N.L. del 23.12.1999 come sostituito dall'art. 6 del C.C.N.L. del 22.2.2006 - sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali, vengono effettuate annualmente sulla base di apposite relazioni del Nucleo di Valutazione.

5. 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 al conseguimento 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.
6. Entro il 15 febbraio di ciascun anno, il Servizio "Controllo di gestione, Bilancio, Programmazione" rassegna al Presidente del Nucleo di Valutazione il referto generale circa il raggiungimento degli obiettivi a ciascun dirigente assegnati in sede di approvazione del P.E.G.
7. Il referto è eventualmente integrato dai dirigenti con una esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sul grado di raggiungimento degli obiettivi.
8. Il Nucleo di Valutazione esamina le risultanze del referto di gestione prodotto dal Controllo di Gestione e le osservazioni e deduzioni riportate nelle relazioni dei dirigenti, se necessario in contraddittorio con gli stessi; entro il 28 febbraio, presenta al Sindaco un rapporto contenente la valutazione dell'operato di ciascun dirigente, corredato da un giudizio sintetico globale, indicando la percentuale di raggiungimento globale degli obiettivi assegnati, cui corrisponde la percentuale di indennità di risultato riconosciuta di cui al precedente comma 2.
9. Viene considerato negativo il risultato globale conseguito da ciascun dirigente inferiore al 30%.
10. L'indennità viene liquidata e pagata entro il 30 marzo.
11. Il Sindaco, qualora sia accertato il risultato negativo della gestione del dirigente, può, entro il 30 marzo di ciascun anno, revocare l'incarico dirigenziale conferito.
12. Il provvedimento di revoca avviene con decreto sindacale motivato, dopo aver seguito la procedura di cui al precedente articolo 12, commi 10 e 11.
13. Con il provvedimento di cui al comma precedente, il Sindaco può, in presenza di risultati particolarmente negativi, in contraddittorio con il Dirigente, collocare questi a disposizione per la durata massima di un anno, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso alle funzioni.
14. Le valutazioni saranno acquisite nel fascicolo personale degli interessati e di esse terrà conto il Sindaco all'atto del conferimento dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

15. Nei casi previsti al precedente art. 15, commi 7, 8 e 9, si applica il processo di valutazione, con relativa erogazione della retribuzione di risultato, anche in ordine al servizio aggiuntivo.

art. 16

Onnicomprensività del trattamento economico

1. In specificazione a quanto previsto dal C.C.N.L., si stabilisce che rientrino nel trattamento economico tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente, fra cui quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docente per conto dell'Ente.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto negli artt. 24, comma 3 e 53, del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni.
3. Nel caso in cui i compensi vengano riversati all'Amministrazione Comunale o da questa direttamente percepiti, faranno capo al Comune tutte le spese, incluse quelle di tutela legale, derivanti, anche in periodo successivo, al dirigente in relazione all'incarico svolto.
4. Le somme acquisite dall'ente in applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono utilizzate per: a) determinare, ai sensi dell'art.27 del CCNL 23.12.1999, i valori economici delle funzioni dirigenziali nei limiti in cui si tratti di compensi aventi carattere di stabilità e continuità; b) incrementare, ai sensi dell'art.29 CCNL 23.12.1999, la retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione, quando si tratti di compensi aventi carattere episodico.
5. A tal fine, il dirigente cui viene attribuito un incarico che rientra nelle fattispecie di cui all'art. 24 comma 3 del D.Lgs. 165/01, deve informare il Servizio Risorse Umane.

art. 17

Copertura assicurativa

1. Le parti confermano quanto già definito in merito alla disciplina relativa alla copertura assicurativa di cui all'art. 38 del CCNL del 23.12.1999.

art. 18

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 23.12.1999 così come modificato dall'art. 15 del C.C.N.L. 22.2.2006, possono accedere all'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i dirigenti del Comune di Vieste assunti a tempo indeterminato. La procedura può essere attivata sia dal Comune sia dal dirigente interessato e si conclude esclusivamente con l'accordo tra le parti che concordano una indennità supplementare che non può in ogni caso essere superiore a 24 mensilità composte da stipendio tabellare, retribuzione di posizione e salario di anzianità.
2. Detti limiti sono elevati rispettivamente a 36 mensilità e 18 mensilità nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui al comma 4 dell'art. 23 ter, introdotto nel corpo del C.C.N.L. del 10 aprile 1996 dall'art. 13 del C.C.N.L. 2006.

art. 19

Formazione e aggiornamento

1. Per la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti è destinata annualmente una quota non inferiore all'1,5% della spesa complessiva del personale dirigenziale.
2. Annualmente, in sede di PEG, l'Amministrazione Comunale presenta il proprio piano di formazione dei dirigenti, che viene sottoposto a concertazione con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria.
3. Nell'ambito del piano formativo è previsto un budget per l'autoformazione dei dirigenti.
4. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

art. 20

Buono pasto e Part-time

1. Il dirigente ha diritto alla corresponsione del buono pasto secondo le norme contrattuali vigenti.
2. Le parti ritengono, in linea di principio, il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale.
3. Nel caso di nuove disposizioni legislative in materia, le parti si incontreranno per definirne l'applicazione.

art. 21

Assenze o prolungato impedimento

1. Il dirigente in missione per servizio comunica preventivamente e formalmente al Sindaco, all'Assessore di riferimento, al Segretario Generale e al Settore Risorse Umane la propria assenza, indicandone le motivazioni;
2. Il dirigente in congedo comunica preventivamente al Sindaco, all'Assessore di riferimento, al Segretario Generale e al Settore Risorse Umane la durata del proprio congedo.

art. 22

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6, della L. 125/91 e degli artt. 7, c. 1, e 61 del D.Lgs. 29/93, è costituito un apposito Comitato per le Pari Opportunità, composto da un rappresentante del Comune, con funzioni di Presidente, da un componente designato da ognuna delle R.S.A. dei dirigenti firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti del Comune; tale Comitato ha il compito di promuovere le "azioni positive" definite all'art. 9, c. 3 del C.C.N.L. 1998/2001.
2. In applicazione dell'art. 9 del C.C.N.L. del 23.12.1999, il Comune si impegna a presentare annualmente alle OO. SS. dell'area della dirigenza, una relazione sullo stato di attuazione delle iniziative intraprese dal Comitato delle Pari Opportunità della Dirigenza.

art. 23

Sicurezza dei luoghi di lavoro

1. Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione nel Comune di Vieste del D.L.vo 81/2008.
2. L'Amministrazione Comunale si impegna a verificare prioritariamente l'adeguamento degli immobili di proprietà o in uso all'Amministrazione rispetto a qualsiasi altra iniziativa di spesa, tenuto conto della limitatezza dei mezzi strumentali e finanziari a disposizione dei medesimi nei programmi del PEG.
3. Al fine di tutelare, sotto il profilo legale ed economico, il dirigente che incorra in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, l'Amministrazione si impegna

ad anticipare le sanzioni pecuniarie che il dirigente è chiamato a corrispondere nonché le spese legali eventualmente sostenute.

art. 24

Mobilità

1. Fermo restando le norme vigenti in tema di mobilità, le parti concordano di istituire un tavolo congiunto per la trattazione degli argomenti che determinano la dichiarazione di eccedenza.

art. 25

Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

1. In applicazione dell'art. 8 del C.C.N.L. del 22.2.2006, entro trenta giorni dalla firma del presente C.C.D.I., le parti nomineranno i componenti del Comitato, composto da sei membri. Entro 30 giorni dalla nomina il Comitato si riunirà per la designazione del Presidente e del Vice Presidente.

2. Fermo restante la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 22, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

3. Il componente del comitato individuato nel comitato pari opportunità rientra nella quota delle Organizzazioni Sindacali o dell'Amministrazione Comunale a seconda della componente che lo ha espresso nel Comitato pari opportunità.

art. 26

Incentivi di cui all'art. 18 legge 109/94, compensi professionali ed incarichi retribuiti

1. Per i dirigenti dell'area tecnica le parti decidono di applicare le disposizioni regolamentari definite per la costituzione e la ripartizione dell'incentivo ex legge 109/94 e successive modificazioni (cfr. art. 61 D.L. n. 112/2008, conv. dalla Legge n. 133/2008) .

2. Per i compensi aventi carattere episodico e relativi a risorse finanziarie derivanti da finanziamenti e/o cofinanziamenti della Regione, dello Stato, della Comunità Europea, sponsorizzazioni, finanziamenti privati che - sulla base di progetti a termine finalizzati alla realizzazione di nuove attività, nuove azioni e ulteriori servizi con conseguente carico di lavoro aggiuntivo per il personale incaricato - comprendono espressamente una quota riservata

a spese generali e/o spese per il personale che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 16 del presente Accordo, le parti decidono che detti proventi incrementano, ai sensi dell'art. 29 CCNL 23.12.1999, la retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione, quando si tratti di compensi aventi carattere episodico.

4. A tal fine la retribuzione di risultato del dirigente che ha contribuito alla acquisizione delle risorse finanziarie di cui al precedente comma si aggiunge alla retribuzione di risultato individuale, di cui al precedente art. 15, comma 2 e viene erogata secondo le modalità previste dallo stesso art. 15.

art. 27

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12.6.1990 n. 146 come modificata dalla legge 11.4.2000 n. 83 nonché dell'art. 2 del C.C.N.L. del 10.4.96 (Servizi Pubblici Essenziali Area Dirigenza) al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei servizi essenziali previsti per l'area della dirigenza dall'art. 1 del citato C.C.N.L., i titolari delle posizioni dirigenziali competenti per i seguenti servizi:

- a) Protezione civile;
- b) Sistemi informatici;
- c) Pronto intervento manutenzione stradale ed edile.

art. 28

Norme finali

1. Dalla decorrenza del presente Contratto e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, al termine di ogni anno, per verificarne la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.

2. Saranno altresì verificate, con la stessa cadenza annuale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.

4. L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Tab. 1 – coefficienti di parametrizzazione dei settori (art. 14, c. 2)

		complessità del processo decisionale derivante dalla variazione della normativa, delle procedure e della tecnologia di riferimento	rilevanza del servizio rispetto agli obiettivi programmatici dell'Amministrazione	responsabilità giuridico amministrativa del servizio	grado di interfaccia con l'ambiente esterno e complessità relazionale
1	Giuliani Maria	3,30	3,40	3,50	3,40
2	Dinunzio Nicola	3,45	3,20	3,50	3,25
3	Vecera Angelo Raffaele	3,45	3,20	3,50	3,30
4	Chionchio Antonio	3,45	3,30	3,50	3,20
5	Vaira Luigi	3,40	3,30	3,50	3,25
	TOTALE				