



Città di Pomigliano d'Arco

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO- AREA DIRIGENZA

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Il giorno 29 del mese di dicembre alle ore 11.45 nella sede del Comune di Pomigliano d'Arco si sono riuniti:

Dott.Vincenzo Lissa-segretario generale

parte pubblica

Ing.Giuseppe Antignani
Ing.Ciro Cusano
Luisa Romano

per delega CGIL terr.
per delega UIL terr.
segretaria verbalizzante

Le parti

letta la preintesa sottoscritta in data 21 c.m. del contratto decentrato integrativa area dirigenza-

letto il verbale n.69/2015 con il quale il Collegio dei Revisori esprime parere favorevole all'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale dirigente-triennio 2015-2017 sia per quanto riguarda la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, sia in ordine all'applicazione delle norme di legge riflettenti la misura e la corresponsione dei trattamenti accessori, come previsto dall'art.40-bis del D.Lgs.165/2001, parere a cui si rinvia-

letta la deliberazione di Giunta Comunale n.174 del 28/12/2015 ad oggetto: Contratto decentrato integrativo area dirigenza-Autorizzazione sottoscrizione definitiva, con la quale si autorizza il Presidente alla sottoscrizione definitiva-

Sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza come da allegato.

La riunione termina alle ore 12.15

Del che è verbale

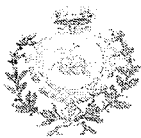
Letto, approvato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

Dott.V.Lissa

PARTE SINDACALE

Ing.G.Antignani per delega CGIL terr.
Ing.Ciro Cusano per delega UIL terr.



Città di Pomigliano d'Arco

80038 Provincia di Napoli

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

L'anno duemilaquindici il giorno 29 del mese di dicembre alle ore 11.45 nella sede del Comune di Pomigliano d'Arco si sono riuniti:

Il Segretario Generale dott. Vincenzo Lissa, per la parte pubblica e la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

ing. Giuseppe Antignani	per delega CGIL territoriale che si allega
ing. Ciro Cusano	per delega UIL territoriale che si allega
Luisa Romano	segretaria verbalizzante

La delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale: preliminarmente prendono atto della comunicazione congiunta di tutti i dirigenti dell'Ente con la quale si chiede di addivenire al contratto decentrato integrativo e per la revisione dei termini economici a tutt'ora vigenti.

Premesso che:

L'art.26 del CCNL del 23/12/99 disciplina i canali di finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza;

La costituzione del fondo ed il suo adeguamento nel rispetto dei canali di finanziamento previsti dalla citata norma, è atto unilaterale;

Inoltre l'art.26, comma 6, del suddetto CCNI del 23/12/99, come si evince dalla formulazione della clausola contrattuale, si è limitato a demandare alla contrattazione integrativa solo la verifica della effettiva sussistenza delle condizioni legittimanti l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, con specifico riferimento alle particolari ipotesi previste nei commi 3,4 e 5 del medesimo art.26.

Dato atto che dopo molti anni si riunisce per la prima volta la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale per trattare del contratto collettivo decentrato integrativo dell'area della dirigenza.

Visti:

-il CCNL 1998/2001

-la deliberazione di G.C.n.220 del 3/8/2010 di determinazione retribuzione Posizioni dirigenti

-il regolamento di ordinamento degli uffici e dei Servizi

-la deliberaz. di G.C.n.14 del 16/1/2014 ad oggetto: Approvazione del sistema Integrato di misurazione e valutazione delle performance

Considerato che l'Ente è in possesso dei seguenti requisiti come attestato dal dirigente risorse umane e dal dirigente risorse finanziarie:

1-effettiva adozione di adeguati sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Dirigenti, secondo le previsioni dell'art.14 del CCNL del 23/12/1999

2-rispetto del patto di stabilità per il triennio 2012-2014

3-rispetto dei vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti dalla vigente Legislazione

4-raggiungimento, sulla base di espressa certificazione dei servizi di controllo interno, di una Percentuale non inferiore al 70% degli obiettivi annuali stabiliti nel PEG;

Le parti convengono quanto segue:

Art.1

Ambito e validità del presente accordo

Il presente Contratto Collettivo Decentrato integrativo si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato del Comune di Pomigliano d'Arco ed è applicabile anche ai dirigenti a tempo determinato, per come precisato nella relazione tecnica illustrativa ARAN al CCNL Dirigenza del 14/5/2007.

Il presente contratto riguarda il triennio 2015/2017 per la parte normativa e gli effetti economici decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Art.2

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie previste dall'art.4 del CCNL 1998/2001.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, pertanto, si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.

Sono fatte salve le materie e gli istituti che, per scelta delle parti o per loro intrinseca natura, richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche diverse.

In particolare, i criteri generali delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione e risultato sono determinati in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

Art.3

Servizi pubblici essenziali, diritti di sciopero e assemblea

Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

Dirigente del Settore Risorse Finanziarie e Dirigente Risorse Umane limitatamente agli adempimenti riguardante l'erogazione delle retribuzioni e dei successivi adempimenti-
Dirigente Polizia Municipale con riferimento alle attività di pronto intervento per l'incolumità dei cittadini-

Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, 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.

Art.4

Sistema delle relazioni sindacali

Il nuovo sistema di relazioni sindacali è quello definito nel D.Lgs.165/01 e s.m.i nonché nel D.L. 95/20123 convertito in legge n.135 del 7/8/2012.

Art.5

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organi di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si

basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali

controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, con il consenso delle parti interessate.

Art.6

Pari opportunità

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa,

attraverso il superamento di ostacoli che possono frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato.

L'ente adotta il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art.7

Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e Pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'Amministrazione, sentiti i Dirigenti e raccolti i bisogni formativi, si impegna ad elaborare appropriati piani di formazione con particolare riferimento ai seguenti temi ed ambiti: miglioramento della qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza

sviluppo delle capacità manageriali, di programmazione e di gestione delle risorse umane

Il programma di formazione, sulla base delle risorse economiche disponibili ai sensi di legge e di bilancio, potrà comprendere sia iniziative rivolte collegialmente all'intero gruppo dirigenziale sia iniziative rivolte a singoli dirigenti per favorirne lo sviluppo della peculiare professionalità.

Art.8

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.81/08 e Successive modifiche

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs.81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso la struttura del datore di lavoro, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

La struttura del Datore di lavoro definisce una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'Ente.

Art.9

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art.26 CCNL 23/12/1999 e finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione.

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato risulta così composto:

PARTE STABILE 147.098,74

PARTE VARIABILE 26.335,28

L'Amministrazione ha ampliato le proprie attribuzioni principalmente attraverso assegnazioni/deleghe/trasferimenti regionali; ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti; a tale processo sono correlati un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

A ciò è conseguita, ai sensi dell'art.26 comma 3 CCNL 23/12/1999, la quantificazione dell'incremento, che finanzia il fondo in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'ente. Tale incremento è quantificato in € 20.905 per la parte stabile e € 7.265 per la parte variabile.

Per l'anno 2016 il Fondo complessivo sarà così determinato:

PARTE STABILE 168.005,00

PARTE VARIABILE 33.600,00

TOTALE 201.605,00

così come definito nella determinazione dirigenziale n.92 del 21/12/2015

Art.10

Norme finali e transitorie

Qualora dovessero essere attribuiti al dirigente ulteriori incarichi di funzioni dirigenziali anche presso istituzioni con partecipazione dell'Ente, l'Amministrazione può valutare la possibilità di attribuire allo stesso un'indennità di risultato corrispondente ad un terzo (1/3) del risultato attribuito.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs.n.150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art.6 del Dls.n.141/2011. La riunione termina alle ore 12.15-

Letto, approvato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

Dott.V.Lissa



PARTE SINDACALE

Ing.G.Antignani per delega CGIL terr.

Ing.Ciro Cusano per delega UIL terr.

