

Comune di Ancona

Contratto collettivo decentrato integrativo della dirigenza
In esecuzione del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998-2001

Art.1 Composizione delegazioni

1. Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

Gianni Giaccaglia Vice Sindaco
Roberto Petrucci Direttore Generale
Luigi Renzi Direttore Area Servizi Interni
Carlo Galeazzi Direttore Area LL.PP.

Parte sindacale:

Franco Sturani CGIL
Giovannini Anna Teresa CGIL
Beatrice Honorati CISL
Adelchi Pantaleoni UIL
Primo Gazzetti UIL
Luca Talevi CISL
Dante Svarca ADIREL
Stefano Pacchiarotti ADIREL

Art.2 Ambito e validità del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL- Area Dirigenza, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Ancona.
2. Decorre dal 1° gennaio 1998 fino al 31.12.2001 per la parte economica, nei modi previsti dai singoli articoli, e dalla data della sottoscrizione per la parte giuridica: è soggetto a verifiche su richiesta delle parti contraenti e sarà adeguato dalle parti medesime alle

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like Renzi, Petrucci, and Sturani.]

variazioni derivanti dalla contrattazione collettiva e da eventuali innovazioni legislative e normative.

3. Il presente contratto conserva, ferma restando la clausola di verifica ed adeguamento di cui al comma precedente, la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Art.3

Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero

1. Ai sensi del CCNL del 10 aprile 1996 e della legge 12 giugno 1990, n.146, s'individuano le Aree e i Servizi al cui interno almeno un titolare della posizione dirigenziale è esonerato dallo sciopero:

- a) Area Lavori Pubblici;
- b) Servizio Polizia Municipale.

2. L'individuazione del titolare della posizione dirigenziale esonerato dallo sciopero avviene secondo criteri stabiliti da ciascuna Direzione d'Area.

Art.4

Diritti e libertà sindacali

1. La rappresentanza sindacale unitaria e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente contratto collettivo decentrato integrativo comunicano, almeno tre giorni prima della data fissata, per l'assemblea del personale dirigente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa, salvo casi d'urgenza.

2. L'amministrazione fornisce, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.

3. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è a cura dell'amministrazione.

4. Il personale operante fuori della sede presso la quale si svolge l'assemblea, è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

5. Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, ricevono comunicazione dall'ente, all'inizio d'ogni anno, circa la quota di permessi sindacali a disposizione della Rsu che li utilizza nel rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente.

6. Qualora non siano utilizzate le ore di permesso sindacale retribuito nel corso dell'anno di pertinenza, le stesse possono essere usufruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Art.5

Relazioni sindacali

1. L'Amministrazione convoca le delegazioni entro 15 giorni, ogniqualvolta le stesse ne facciano richiesta.

2. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, con la relativa documentazione.

3. D'ogni seduta è redatto un verbale che riporta la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, è fissata, alla fine dell'incontro, la data di quello successivo.

5. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai responsabili dei servizi riguardanti materie oggetto di concertazione sono indicati i pareri delle organizzazioni sindacali, come risultanti dai verbali degli incontri.

Art.6

Condizioni per l'applicazione dei commi 3,4 e 5 dell'art.26-Incremento del fondo.

1. Con riferimento all'art.26 le parti concordano:

- ❖ Per quanto previsto al comma 3, di incrementare le risorse previste per il Fondo, in base ai processi di riorganizzazione attivati che hanno comportato un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

Il suddetto incremento viene fissato per un importo di € 141.484.201 per l'anno 2000 e di ulteriore importo di € 700.000.000 milioni per l'anno 2001. Quest'ultima somma di € 700.000.000 milioni viene erogata in due tranches di € 350.000.000 milioni, la prima con decorrenza 1.1.2001 e la seconda con decorrenza 1.1.2002.

- ❖ Per quanto previsto al comma 4 le parti si riservano di riprendere la trattativa in caso d'attivazione dei meccanismi ivi previsti.
- ❖ Per quanto previsto al comma 5, di integrare il fondo, con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione di posti d'organico della qualifica dirigenziale.

2. La composizione del fondo per la dirigenza è indicato nell'apposita tabella che costituisce parte integrante del presente contratto.

21.03.2001 1.1.03

Art.7

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

1. La destinazione del fondo a valere per gli anni successivi deve mantenere le spese consolidate relativi agli istituti economici trattati.

7.2 Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico della fascia in cui è collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione, di seguito indicati:

- 2) - complessità organizzativa: risorse umane e finanziarie; complessità dei procedimenti

- 3) - rilevanza esterna;
- 1) - grado di responsabilità ed autonomia gestionale;
- grado di rilevanza ed articolazione di competenze complesse;
- 4) 2. Agli elementi suddetti può essere aggiunto un fattore integrativo, in aumento, in relazione alla strategicità dei servizi, nuovi o già esistenti considerato il programma d'attività dell'Amministrazione.

3. Le parti concordano nello stabilire la retribuzione di posizione entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

da un minimo di € 30.000.000 milioni ad un massimo di € 75.000.000 milioni.

7.3 Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è finanziata con una quota del 20% delle risorse complessive di cui all'art. 26, elevabile per effetto di somme residue non spese (rif. Artt. 28 comma 2 e 3 e 27 comma 9).

2. La valutazione delle prestazioni dei dirigenti è sintetizzata in un indicatore percentuale ottenuto considerando i punteggi attribuiti a distinti fattori oggetto di valutazione. La correlazione fra la valutazione dei risultati ed il riconoscimento economico avviene elevando il punteggio ad un fattore di potenza deciso dalla Giunta, previa concertazione.

3. I fattori di valutazione sono: 1) capacità manageriali; 2) risultati dell'attività svolta = grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati; 3) condizioni di contesto; 4) coefficiente additivo, con la specificazione che per i direttori d'area il fattore n. 2 consiste in "risultati dell'attività svolta dai dirigenti di servizio appartenenti all'area" e che per i profili dirigenziali composti (direttori d'area che sono contemporaneamente anche dirigenti di servizio) vi è l'inserimento di un ulteriore fattore di valutazione rappresentato dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al soggetto in qualità di dirigente di servizio.

Art. 8

Criteria delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lett. e) (incentivi previsti dall'art. 37 del CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni)

1. Le risorse derivanti dalle indennità legate all'attività svolta dai dirigenti previste da leggi speciali quali ad esempio l'art. 18 della Legge Merloni, la legge in materia di lotta all'evasione fiscale, i diritti di rogito eventualmente goduti dal vicesegretario ecc. incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del vigente CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

2. I compensi di cui al comma precedente concorrono al raggiungimento del limite massimo del compenso percepibile per l'indennità di risultato con un rapporto di 6/1 per la parte eccedente l'indennità stessa.

Art.9

Criteria per l'utilizzo delle somme derivanti dalla attuazione della disciplina dell'art.43 della L. n. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione , contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali ecc.).

1. Le parti danno atto che il 5% dei maggiori introiti, derivanti dalle sponsorizzazioni per l'acquisizione di beni o per la realizzazione di attività e di servizi, previsti nei capitoli di spesa ordinari e dalla fornitura di servizi non essenziali aggiuntivi, a pagamento, è destinato ai premi di risultato di quei dirigenti che hanno dimostrato capacità innovativa nella più ampia attuazione della disciplina in parola.

2. I suddetti compensi analogamente all'articolo precedente concorrono al raggiungimento del limite massimo del compenso percepibile per l'indennità di risultato con un rapporto di 6/1 per la parte eccedente l'indennità stessa.

Art.10

Criteria generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento

1. Le parti riconoscono la necessità primaria di un forte impegno rivolto alla formazione della dirigenza nella tematica della gestione e valutazione delle risorse umane.

2. Le parti concordano annualmente le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti , i cui criteri generali costituiscono oggetto di contrattazione con le OO.SS..

3. Tali risorse non sono inferiori al 2% del costo del personale dirigenziale, compreso i dirigenti con rapporto a termine. I fondi non spesi sono vincolati e sono utilizzati nell'esercizio successivo. Il fondo sarà utilizzato prevalentemente per la formazione sulla tematica di cui al comma 1

4. La formazione e l'aggiornamento dei dirigenti è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

5. Il piano di formazione della dirigenza sarà annualmente concertato con le OO.SS..

Art.11

Criteria 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 decreto legislativo 626

1. I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani d'intervento in materia di sicurezza, con il supporto tecnico del servizio tecnologico il quale propone all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari, definendo le priorità, 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.

2. Annualmente le parti verificano la somma stanziata a bilancio per le finalità di cui al comma 1.

3. L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrano in responsabilità civili e /o penali per ragioni carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

Art.12

Pari opportunità anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n.125

1. In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'articolo 9 del contratto della dirigenza ed in particolare l'amministrazione s'impegna ad attuare azioni positive a favore delle donne dirigenti quali :

- ❖ Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo;
- ❖ L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del d. Lgs. 626/1994 e successive modificazioni.

2. L'amministrazione indirizza il proprio operato , nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale , sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

Art.13

Risoluzione consensuale

1.La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare individualmente determinata, pari al numero di mensilità indicate nelle tabelle seguenti.

2. I criteri per la determinazione delle indennità supplementari sono differenziati su 2 tipologie:

a) dirigenti che non hanno maturato i requisiti minimi per il diritto a pensione di anzianità, ma che sono in possesso di una anzianità contributiva al momento della proposta di risoluzione del rapporto inferiore da 1 a 5 anni e oltre a quella necessaria per il raggiungimento dei suddetti requisiti: l'indennità supplementare è rapportata agli anni mancanti al raggiungimento dei sopraddetti requisiti minimi ;

ANNI MANCANTI AL RAGGIUNGIMENTO DEI REQUISITI MINIMI NECESSARI	NUMERO DELLE MENSILITA' DA RICONOSCERE
1	6
2	12
3	18
4	22
5 e oltre	24

2023

b) dirigenti che hanno maturato al momento della proposta di risoluzione del rapporto i requisiti minimi per il diritto a pensione: l'indennità supplementare è rapportata al numero di anni mancanti al raggiungimento di 40 anni di anzianità contributiva.

ANNI MANCANTI AL RAGGIUNGIMENTO DEI 40 ANNI DI ANZIANITA' CONTRIBUTIVA	NUMERO DELLE MENSILITA' DA RICONOSCERE MINIMO	NUMERO DELLE MENSILITA' DA RICONOSCERE MASSIMO
1	2	6
2	3	10
3	5	14
4	6	17
5	9	20

3. Il calcolo dell'indennità supplementare viene effettuato con riferimento alla retribuzione corrispondente alla posizione ricoperta al momento della presentazione della proposta.

4. La risoluzione consensuale del rapporto è perfezionata con la sottoscrizione di un contratto irrevocabile tra le parti e deve contenere la data di decorrenza della cessazione del servizio.

5. La proposta di risoluzione proveniente dall'Amministrazione deve essere riscontrata dal dirigente entro quindici giorni dal suo ricevimento

6. I periodi di anzianità superiori ad 11 mesi e 16 giorni si arrotondano all'anno superiore.

Art.14

Buono pasto

Il buono pasto spetta per ogni rientro pomeridiano con le seguenti modalità:

- *la durata della pausa pranzo è libera;
- *l'impegno orario giornaliero e la durata minima in servizio è quella prevista nelle disposizioni vigenti per i dipendenti nell'ipotesi di servizio ordinario.

Art.15

Tempi, modalità e procedura di verifica dell'attuazione del presente contratto decentrato integrativo

1. Periodicamente le delegazioni trattanti si riuniscono per la verifica dell'attuazione del presente contratto.

Art.16

Norme precedenti

1. Le parti danno atto che tutte le disposizioni o norme riferite a contratti decentrati integrativi precedenti non sono più in vigore.

Art.17

Disposizione transitoria

1.L'incremento di €350.000.000 milioni erogato con decorrenza 01.01.2001 viene ripartito fra i dirigenti in proporzione al peso economico delle retribuzioni di posizione in godimento alla data odierna.

2.In attesa della riorganizzazione e conseguente graduazione delle funzioni e connesse responsabilità per la determinazione delle nuove retribuzioni di posizione, l'incremento di €350.000.000 milioni erogato con decorrenza 01.01.2002 viene analogamente ripartito fra i dirigenti in proporzione al peso economico delle retribuzioni di posizione in godimento alla data odierna.

3.Il rateo del seconda trince d'incremento del fondo viene erogato dunque dal 01.01.2001 fino al momento dell'attribuzione della nuova retribuzione di posizione.

4.Gli incrementi suddetti vengono erogati con le stesse modalità anche a coloro che cessano dal rapporto di lavoro in corso d'anno.

Ancona, 07/03/2001

Parte pubblica:

~~Roberto...~~
Giovanni...

Parte sindacale:

Uomini

Luigi...

Luigi...

Adelino...

Luigi...

Luigi...

Luigi...

**FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
C.C.N.L. 1998/2001**

Allegato A

Individuazione del fondo (art. 26)	1999	2000	2001
Comma 1 lett. a): Importo trattamento di posizione e risultato anno '98	935.975.533	935.975.533	935.975.533
Comma 1 lett. d): 1,25% del Monte salari dirigenza anno '97		36.750.804	36.750.804
Comma 1 lett. g) :Importo annuo retribuzione anzianità dirigenti cessati dal 1998.	34.681.075	34.681.075	34.681.075
Comma 2 :integrazione risorse economiche dell'1.2% Monte salari dirigenza '97	35.280.772	35.280.772	35.280.772
Comma 3:Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione dell'ente: istituzione VIII settore (per il 2000 a decorrere dall'1/8/2000)	==	141.484.201	841.484.201
Comma 5:Integrazione 6% su 263.793.588 retrib.97 Monti Pasquini Ghini.	15.827.615	15.827.615	15.827.615
TOTALE DEL FONDO:	1.021.764.995	1.200.000.000	1.900.000.000
RIPARTIZIONE DEL FONDO			
Retribuzione di Posizione Per l'anno 1999 pari al 90% del fondo. Per l'anno 2000 e 2001 pari all'80% del fondo.	919.588.496 (844.248.143+ incremento di £.75.340.362 distribuito in percentuale a tutte le posizioni)	960.000.000	1.520.000.000
Retribuzione di Risultato Per l'anno 1999 pari al 10% del fondo. Per l'anno 2000 e 2001 pari al 20% del fondo.	102.176.500	240.000.000	380.000.000

NOTA: L'incremento previsto nella suddetta tabella di cui al comma 3 di £ 700.000.000 nell'anno 2001 verrà erogato, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del presente contratto, in due tranches di £ 350.000.000 milioni, la prima con decorrenza 1.1.2001 e la seconda con decorrenza 1.1.2002.

Handwritten signatures and initials on the right margin:
 - Top: *At*
 - Middle: *Al*
 - Lower middle: *U...*
 - Bottom: *Pa...*