

COMUNE DI SCANDICCI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013-2015
a contenuto normativo PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

Oggi **23 maggio 2014**, In Scandicci
a seguito di esperimento delle procedure di controllo previste: dall'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. comparto Regioni - Autonomie locali Area della Dirigenza del 23/12/1999; dagli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165; sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento economico accessorio;
vista l'autorizzazione, espressa dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 103 del 22 maggio 2014, conferita alla delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo - area della Dirigenza;

le delegazioni trattanti, di cui 11 del C.C.N.L. 23/12/1999, come di seguito identificate:

per la parte pubblica (delibera G.C. n. 189 del 08-09-2010)

Direttore Generale capo delegazione, Paolo Barbanti

Segretario Generale, Marco Pandolfini

per le Organizzazioni Sindacali:

- Roberto Mazzi - CGIL/FP Provinciale

- Raffaella Comodo - CISL/FP Provinciale

- _____ - UIL/FPL Provinciale

sottoscrivono l'allegato contratto relativo a:

Contratto Decentrato Integrativo 2013 - 2015 (a contenuto normativo) per il personale di qualifica dirigenziale.

INDICE

- Art. 1 - Campo di applicazione e validità
- Art. 2 - Obiettivi
- Art. 3 - Dirigenti esonerati dallo sciopero
- Art. 4 - Affidamento e durata degli incarichi
- Art. 5 - Orario di lavoro
- Art. 6 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 7 - Retribuzione di posizione e sua graduazione
- Art. 8 - Retribuzione di risultato
- Art. 9 - Altri istituti incentivanti previsti da specifiche norme di legge
- Art. 10 - Omnicomprensività del trattamento economico
- Art. 11- Formazione e aggiornamento
- Art. 12- Pari opportunità
- Art. 13- Sicurezza e prevenzione
- Art. 14- Conservazione del posto per incarichi
- Art. 15 - Norme di rinvio
- Art. 16- Norma finale

Allegati

Allegato 1 Servizi pubblici essenziali

ART. 1

Campo di applicazione e validità

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI o "contratto" nella stesura del presente documento), formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL - Area della Dirigenza del 23.12.1999, così come modificato con l'art. 4 del CCNL del 22/2/2006, si applica ai Dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal Comune di Scandicci, ed è applicato anche ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato (art. 110 commi 1 e 2 del D.Lgs 267/2000), salvo se diversamente disposto nei relativi contratti individuali.
2. Il presente contratto è applicato dal giorno successivo alla data di stipula e si riferisce al periodo successivo al 31 dicembre 2012 e fino al 31 dicembre 2015. Eventuali norme di legge o di contratto nazionale sopravvenute con quanto qui disciplinato determinano l'automatica cessazione dell'efficacia delle clausole del contratto integrativo con esse incompatibili.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Nel presente CDI sono disciplinati solo gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione dal contratto nazionale e compatibili con il vigente quadro legislativo.
5. Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
6. L'Amministrazione comunale si impegna a mettere a disposizione copia del presente CDI al proprio personale dirigente.
7. Le somme relative alla costituzione ed alle modalità di erogazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 26 del CCNL 23.12.1999) sono definite in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

Art. 2

Obiettivi

1. Con il presente contratto si intende:
 - rafforzare il ruolo del Dirigente così come è disegnato nella recente normativa dei Testi Unici sul Pubblico impiego e sugli Enti Locali e come è previsto dallo Statuto e dai Regolamenti comunali;
 - sostenere i Dirigenti nell'esercizio dei loro compiti e nell'assunzione delle loro responsabilità in un quadro di chiari e corretti rapporti con gli organi di vertice dell'Amministrazione;
 - sviluppare e valorizzare le loro professionalità e introdurre una metodologia di valutazione che ne orienti l'attività e ne premi prestazioni e risultati;
 - rafforzare la capacità di governo dell'Amministrazione e l'efficacia della sua azione nella realizzazione degli obiettivi programmati;
 - affermare che corrette relazioni sindacali rappresentano un'ulteriore modalità di partecipazione e coinvolgimento dei dirigenti alla vita, alle scelte e all'organizzazione dell'Ente.

Art. 3

Dirigenti esonerati dallo sciopero

1. Sono esonerati dallo sciopero quei Dirigenti la cui presenza è necessaria a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali (individuati nel CDI del personale non dirigente e riportato nell'All. 1). In caso di sciopero deve essere comunque garantita a rotazione la presenza di un dirigente.

Art. 4

Affidamento e durata degli incarichi

1. Ad ogni dirigente è attribuito uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.
2. Il Sindaco affida gli incarichi dirigenziali in relazione alle esigenze organizzative dell'ente ed in coerenza con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
3. Il Sindaco, nel conferire gli incarichi dirigenziali o nel rinnovarli o modificarli tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della



capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione alla valutazione delle sue precedenti prestazioni o dei risultati conseguiti.

Art. 5

Orario di lavoro

1. Ferma restando l'attuale organizzazione degli orari degli uffici e dei servizi, i dirigenti di settore assicurano a turno la presenza nel giorno del sabato mattina.
2. L'utilizzo del badge per la rilevazione elettronica degli ingressi e delle uscite è finalizzato a verificare la presenza in servizio del Dirigente.
3. Le parti ritengono il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale. Nel caso di specifiche disposizioni legislative le parti si incontreranno per definirne l'applicazione.

Art. 6

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del Dirigenti, è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art. 26 CCNL 23.12.1999 e finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione, al netto dei contributi.
2. Esso si articola nei fondi di seguito elencati la cui dotazione è determinata annualmente:
 - a. Fondo per la retribuzione di posizione
 - b. Fondo per la retribuzione di risultato
3. La gestione del fondo segue le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 in relazione all'utilizzo delle risorse eventualmente non spese nell'esercizio in corso. In particolare:
 - eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno;
 - eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate saranno rinviate all'anno successivo ed utilizzate per la retribuzione di risultato.


Art. 7

Retribuzione di posizione e sua graduazione

1. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico attribuito alla posizione stessa.
2. La retribuzione di posizione è correlata alle funzioni ed agli incarichi attribuiti ai dirigenti ed alle connesse responsabilità.
3. Periodicamente la Giunta, anche in concomitanza dell'attribuzione o del rinnovo degli incarichi dirigenziali, determina i valori economici delle retribuzioni di posizione con riferimento:
 - alla collocazione della posizione dirigenziale nella struttura,
 - alla complessità organizzativa,
 - al sistema degli obiettivi strategici e dei programmi dell'Ente;valutando la rilevanza, la significatività e apprezzabilità dei seguenti fattori:
 - a) Complessità delle competenze attribuite e/o delle strutture affidate;
 - b) Livello di strategia tecnico funzionale direttamente gestito;
 - c) Livello e complessità delle responsabilità gestionali esercitate;
 - d) Natura, complessità e frequenza delle relazioni interne e/o esterne;
 - e) Grado di poliedricità richiesta e/o di specializzazione necessaria.
4. Alla posizione dirigenziale con funzione di vice segretario generale sarà attribuita un'ulteriore differenziazione.
5. I valori minimi e massimi delle retribuzioni di posizione attribuibili alle posizioni dirigenziali presenti nell'Ente sono determinati, al netto delle quote assorbite nello stipendio tabellare (art. 1 CCNL 12.2.2002), nelle misure minime e massime previste dalle vigenti norme contrattuali nazionali.

Art. 8

Retribuzione di risultato

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two distinct signatures, one appearing to be 'AB' and another more fluid. In the center, there is a signature that looks like 'M'. On the right, there is a signature that appears to be 'P'. The background of the page is slightly textured and shows some faint markings.

1. Le competenze relative alla retribuzione di risultato sono erogate con riferimento alla metodologia operativa del Sistema di misurazione e valutazione della performance (attualmente adottata con Disposizione del Direttore Generale n. 28 del 30.12.2011). A decorrere dal 2012 si è modificata l'incidenza del parametro individuale "indennità di posizione percepita", utilizzato per la ripartizione delle quote del Fondo della retribuzione di risultato relative alla performance organizzativa e alla performance individuale, alla metà delle somme da ripartire (cfr. Metodologia operativa, punto 4.3 lett. b e c).
2. In applicazione del principio di omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti ed al fine di armonizzare l'applicazione degli istituti incentivanti di cui al successivo art. 9, il fondo per la retribuzione di risultato è erogato con le seguenti modalità
 - a. 50% del fondo: da suddividere fra tutti i dirigenti;
 - b. 50% del fondo: da suddividere fra tutti i dirigenti che non abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, di incentivi di cui all'art. 9 per importi superiori a € 3.000,00 (al netto degli oneri posti a carico del datore di lavoro);
 - c. Per i dirigenti che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, di incentivi di cui all'art. 9, la quota b) della retribuzione di risultato viene ridotta della somma eccedente gli € 3.000,00 (calcolata al netto degli oneri posti a carico del datore di lavoro) fino al suo esaurimento.
3. La retribuzione di risultato viene erogata entro il 31 luglio dell'anno successivo.
4. Ai fini del presente articolo la competenza degli incentivi di cui sopra è determinata con riferimento alla data di liquidazione (competenza di cassa).

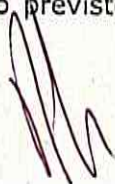
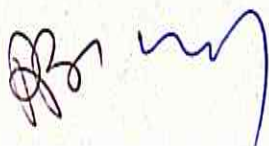
Art. 9 - Altri istituti incentivanti previsti da specifiche norme di legge.

1. Gli incentivi per la progettazione e realizzazione di opere pubbliche e per la redazione di atti di pianificazione urbanistica di cui all'art. 92 del D.Lgs 163/2006 risultano disciplinati dallo specifico regolamento comunale.
2. I criteri per la costituzione e l'erogazione delle risorse derivanti dal recupero dell'evasione dell'imposta comunale sugli immobili (ICI) (art. 3 comma 57 della L. 662/1996 e art. 59 lett. p) D.Lgs 446/1997), risultano disciplinati dall'Accordo decentrato per il personale non dirigenziale dell'Ente recepito con Delibera G.C. n. 42 del 24/03/2009. Al fine di erogare al Dirigente del Servizio Entrate quota parte di detto Fondo, lo stesso è aumentato di un importo pari al 20% dell'importo complessivo del Fondo destinato ad incentivi per il personale non dirigenziale e a tale scopo determinato annualmente con delibera della Giunta Comunale.
3. I Compensi liquidati in favore del personale nominato nei Consigli di Amministrazione di società partecipate dal Comune di Scandicci, in applicazione dell'art. 4, comma 4 del DL 95/2012, sono totalmente acquisiti al Fondo per la retribuzione di risultato e sono destinati, nella misura del 70%, a retribuire la "performance" del soggetto nominato nel rispetto dello specifico istituto contrattuale.
4. Le risorse derivanti dall'applicazione degli incentivi di cui ai precedenti commi incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.
5. L'attribuzione degli incentivi di cui trattasi, calcolata con il criterio della competenza, non potrà comportare annualmente compensi pro-capite complessivamente superiori al 75% dello stipendio tabellare del dirigente comprensivo dell'indennità integrativa speciale e della tredicesima mensilità. Al fine del computo del suddetto limite, non si tiene conto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro, dato che detti incentivi sono liquidati previo decurtazione di tali importi.
6. Per i Dirigenti che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, degli incentivi richiamati nel precedente commi si applicano le riduzioni alla retribuzione di risultato previste al precedente art. 8. La competenza degli incentivi di cui sopra è determinata con riferimento alla data di liquidazione (competenza di cassa).

Art. 10

Omicomprensività del trattamento economico

1. 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 dall'art. 9



del presente contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo degli incentivi previsti da leggi specifiche.

2. Rientrano 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 di ufficio.

Art. 11

Formazione e aggiornamento

1. L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'Amministrazione.
2. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

Art. 12

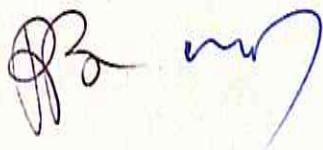
Pari opportunità

1. 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.
2. 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.
3. 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 possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
4. L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato, secondo modalità già concordate.
5. L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art. 13

Sicurezza e prevenzione

1. 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.
2. I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.
3. Il Servizio Prevenzione e Protezione definisce, su base pluriennale, 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.
4. Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.
5. Lo strumento con il quale i Dirigenti datori di lavoro operano è la Conferenza dei Dirigenti.



Art. 14**Conservazione del posto per incarichi**

1. Al Dirigente, che costituisce un rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale a tempo determinato con un'altra Pubblica Amministrazione o con un'azienda o Istituzione o Ente partecipati dal Comune di Scandicci, può, a richiesta, essere riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per la durata del rapporto di cui sopra e comunque per un periodo non superiore a 5 anni.
2. Al termine del periodo di conservazione concesso, il Dirigente sarà reintegrato nei ruoli dirigenziali di questa Amministrazione, qualora lo stesso ne faccia richiesta entro i 30 giorni successivi.
3. Nei casi di cui al presente articolo non si applicano gli istituti del preavviso e della risoluzione consensuale.

Art. 15**Norme di rinvio**

1. Il presente CDI è stato definito ad integrazione e nel rispetto delle norme contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro relativi all'Area della dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie locali, ai quali espressamente si rinvia per le materie qui non regolamentate.

Art. 16**Norma finale**

2. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione.
3. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2014.
4. 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 Dlgs. n. 141/2011.

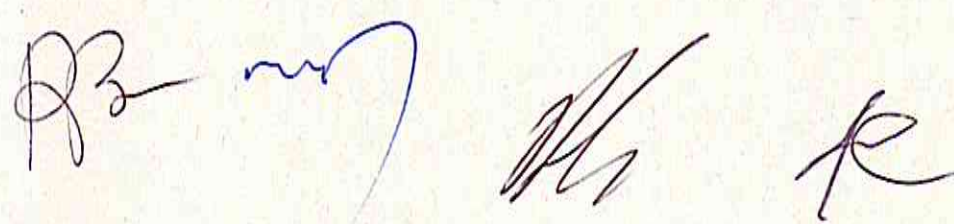


Allegati

Servizi pubblici essenziali

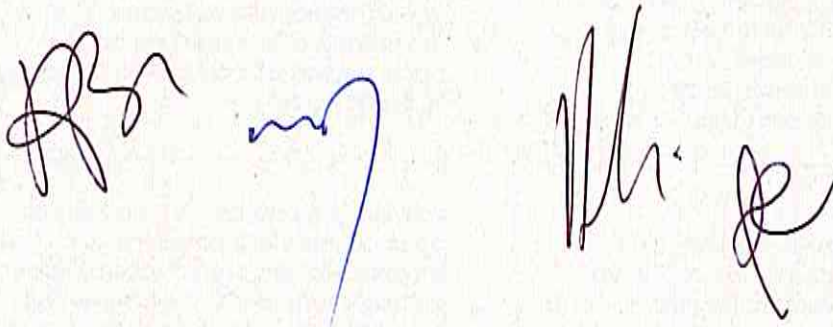
Tabella

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI			
Individuazione dei contingenti di personale			
Servizio	prestazioni lavorative garantite	n.	categoria
Essenziale		Dip.	
Stato civile	Raccolta delle registrazioni di nascita e di morte	1	n. 1 dipendente con profilo amministrativo appartenente alle categorie B3, C oppure D in orario di servizio ed in orario di reperibilità.
Servizio elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali (dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti).		tutto il personale assegnato all'Ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se facente parte di altri Settori.
Polizia municipale	Attività richieste dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza; assistenza al servizio di garanzia della viabilità.	3	n. 1 dipendente con profilo di vigilanza appartenente alla categoria D; n. 2 dipendenti con medesimo profilo appartenenti alla categoria C (per ogni turno di lavoro).
Lavori pubblici e protezione civile	Attività attinenti al servizio di protezione civile, alla rete stradale, fognaria, alle scuole ed immobili di proprietà comunale, piazze, verde pubblico, ecc.	3	n. 1 dipendente con profilo tecnico appartenente alla categoria C o D; n. 1 dipendente con profilo tecnico appartenenti alla categoria B o C e assegnati alla squadra esterna o di cantiere, coadiuvato dal personale in reperibilità; n. 1 con profilo amministrativo appartenente alla categoria C o D.
Servizio personale e ragioneria	Attività relative all'erogazione degli emolumenti retributivi e degli assegni con funzione di sostentamento, compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge (servizi da garantirsi solo in caso di sciopero proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale e ragioneria, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese).	2	n. 1 dipendente con profilo amministrativo al servizio personale e n. 1 dipendente con profilo amministrativo al servizio ragioneria



segue Tabella

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	
Individuazione dei contingenti di personale	
SERVIZI EDUCATIVI (scuola dell'infanzia e asili nido)	
Evento	Prestazioni di lavoro garantite
Tutte le categorie - intera giornata	Servizio non garantito
Categorie A e B - intera giornata (personale di custodia e di supporto)	Presenza di un'unità per plesso per ogni turno di lavoro e per la durata dello sciopero.
Personale educativo ed insegnante - intera giornata	Servizio non garantito
Personale addetto al trasporto scolastico - intera giornata	Servizio non garantito
Personale addetto al trasporto scolastico - parte della giornata	Collocazione oraria della manifestazione in modo da garantire la maggior parte del servizio e comunque quella di ingresso mattutino.
Personale di custodia e di supporto e/o del personale educativo ed insegnante - parte della giornata	Collocazione oraria della manifestazione all'inizio e/o alla fine del turno lavorativo, in modo da garantire la continuità del servizio.





Comune di Scandicci

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

ESTRATTO DEL VERBALE n. 9 del 16 maggio 2014.

Il Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 16 maggio 2014;

- esaminata l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 08-05-2014 relativa a: "Contratto Decentrato Integrativo 2013-2015 (a contenuto normativo) per il personale di qualifica dirigenziale" del Comune di Scandicci;
- vista le Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria presentata dal Direttore Generale - Dirigente del Settore Risorse, predisposta sulla base dello schema previsto con la Circolare n. 25/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- dato atto che la suddetta ipotesi di accordo, dispone in merito a contenuti normativi ed istituti che la contrattazione nazionale espressamente delega al livello negoziale della contrattazione Decentrata Integrativa;
- dato atto che le complessive risorse destinate ai fondi per il salario accessorio relativi al personale delle categorie e dell'area della dirigenza dell'anno 2014 sono contenute entro i limiti di cui ai fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2013;
- ai sensi dell'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 5 comma 3 del CCNL Regioni Autonomie Locali – Personale delle categorie del 01/04/1999.

RILEVA

Che l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 08-05-2014, relativa : **"Contratto Decentrato Integrativo 2013-2015 (a contenuto normativo) per il personale di qualifica dirigenziale"** prevede costi per la contrattazione decentrata integrativa, compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento economico accessorio;

Il Collegio dei Revisori:

Presidente Dott. Bruno DEI

Membro Dott. Luigi VIGANO'

Membro Dott. Francesco TERZANI



Comune di Scandicci

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013-2015
(a contenuto normativo) - Area della Dirigenza
sottoscritta in data 08-05-2014**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA
(art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. 165/2001)
(Circolare RGS n. 25 del 19/7/2012)

A - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

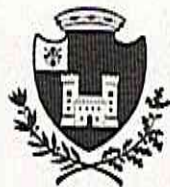
La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente contratto integrativo è un "*contratto integrativo normativo*" che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse economiche, che costituisce oggetto di apposito e separato accordo annuale.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	08 maggio 2014 per l'ipotesi di accordo
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013 – 2015 Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista nei singoli articoli
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (delibera G.C. n. 189 del 08-09-2010); Direttore Generale capo delegazione Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP Provinciale CISL/FP Provinciale UIL/FPL Provinciale Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/FP Provinciale CISL/FP Provinciale
Soggetti destinatari	Dirigenti comunali



Comune di Scandicci

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none">• Dirigenti esonerati dallo sciopero• Affidamento e durata degli incarichi• Orario di lavoro• Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato• Retribuzione di posizione e sua graduazione e Retribuzione di risultato• Altri istituti incentivanti previsti da specifiche norme di legge e omnicomprensività del trattamento economico• Formazione e aggiornamento• Pari opportunità, Sicurezza e prevenzione• Conservazione del posto per incarichi	
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data 16 maggio 2014	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è al momento costituito dal PdO e dagli obiettivi strategici per i Dirigenti, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 27-03-2014
			Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 16.7.2013
			L'obbligo di pubblicazione di cui al commi 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 è assolto nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" nel sito web del Comune
		La Relazione della Performance è stata validata dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 30.04.2014	
Eventuali osservazioni			

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

- a) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*



Comune di Scandicci

Il Contratto Decentrato Integrativo (CDI) di cui trattasi è a contenuto normativo e rappresenta la rivisitazione e l'aggiornamento della regolamentazione delle materie che la Legge e i CCNL rimandano alla contrattazione decentrata integrativa di ente.

Il Contratto è composto da 16 articoli che disciplinano le seguenti materie:

Art. 1 - Campo di applicazione e validità

Il contratto si riferisce al periodo successivo al 31 dicembre 2012 e fino al 31 dicembre 2015. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Si applica ai Dirigenti del Comune di Scandicci assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato (art. 110 commi 1 e 2 del D.Lgs 267/2000), salvo se diversamente disposto nei relativi contratti individuali.

Disciplina solo gli istituti contrattuali rimessi a questo livello di negoziazione di CCNL e compatibili con il vigente quadro legislativo. Conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 2 - Obiettivi

Contiene dichiarazioni di intenti relativamente allo sviluppo del ruolo e della professionalità dirigenziale, al rafforzamento della capacità di governo dell'Amministrazione e alle relazioni sindacali.

Art. 3 - Dirigenti esonerati dallo sciopero

Sono esonerati dallo sciopero quei Dirigenti la cui presenza è necessaria a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali (riportati in allegato). In caso di sciopero prevede la presenza a rotazione di un dirigente.

Art. 4 - Affidamento e durata degli incarichi

Gli incarichi sono affidati dal Sindaco con riferimento alle esigenze dell'ente e ai regolamenti interni e tenendo conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione alla valutazione delle sue precedenti prestazioni o dei risultati conseguiti.

Art. 5 - Orario di lavoro

I dirigenti assicurano a turno la presenza nel giorno del sabato mattina.

L'utilizzo del badge per segnalare ingresso e uscita è finalizzato a verificare unicamente la presenza in servizio del Dirigente. Il part-time non è compatibile con l'attività dirigenziale.

Art. 6 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

E' alimentato dalle risorse previste dai CCNL e finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione, al netto dei contributi. Si articola in:

- Fondo per la retribuzione di posizione;
- Fondo per la retribuzione di risultato;

e la loro dotazione è determinata annualmente con apposito accordo sindacale.

Eventuali risorse della retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno vengono utilizzate per la retribuzione di risultato dello stesso anno, mentre eventuali risorse della retribuzione di risultato non erogate sono rinviate all'anno successivo sempre per la retribuzione di risultato.

Art. 7 - Retribuzione di posizione e sua graduazione

La retribuzione di posizione corrisponde al valore economico attribuito alla posizione dirigenziale ricoperta ed è correlata alle funzioni ed agli incarichi attribuiti al dirigente ed alle connesse responsabilità.



Comune di Scandicci

I valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati dalla Giunta con riferimento ad alcuni elementi che caratterizzano la posizione stessa (collocazione, complessità, obiettivi, strategicità, responsabilità, relazioni, poliedricità, specializzazione). Alla posizione dirigenziale con funzione di vice segretario generale sarà attribuita un'ulteriore differenziazione.
I valori minimi e massimi delle retribuzioni di posizione sono quelli previsti dai CCNL.

Art. 8 - Retribuzione di risultato

E' erogata con riferimento alla metodologia operativa del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In applicazione del principio di omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, a quei dirigenti che hanno beneficiato nell'anno degli incentivi di cui al successivo art. 9 (per progettazione o recupero evasione icip) per un importo superiore ai 3.000 euro, viene applicata una riduzione della retribuzione di risultato dello stesso anno.

L'erogazione avviene entro il 31 luglio dell'anno successivo.

Art. 9 - Altri istituti incentivanti previsti da specifiche norme di legge.

Sono gli incentivi dovuti ai dirigenti per attività di progettazione e realizzazione di opere pubbliche, per la redazione di atti di pianificazione urbanistica e per il recupero dell'evasione dell'imposta comunale sugli immobili (ICI).

Le modalità e la misura di detti incentivi sono determinate o con specifici regolamenti comunali o con accordi sindacali. E' stata inoltre introdotta la modalità di acquisizione al Fondo della retribuzione di risultato dei compensi liquidati in favore di personale dirigente eventualmente nominato nei Consigli di Amministrazione di società partecipate dal Comune di Scandicci, in applicazione dell'art. 4, comma 4 del DL 95/2012.

Il CDI definisce l'importo annuale pro-capite non superabile per queste tipologie di incentivi e la possibile riduzione della retribuzione di risultato nel caso in cui gli incentivi di cui trattasi superino l'importo annuo di 3.000 euro.

Art. 10 - Omnicomprensività del trattamento economico

Tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti, salvo quanto ricordato nel precedente articolo.

Art. 11 - Formazione e aggiornamento

Sono definite le finalità attribuite all'attività formativa dell'Ente che deve riguardare anche i dirigenti.

Art. 12 - Pari opportunità

Vengono enunciati e condivisi criteri e linee di indirizzo finalizzati allo sviluppo delle politiche di genere, al perseguimento del benessere organizzativo e alla promozione delle pari opportunità. L'ente si impegna ad una costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia e 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. 13 - Sicurezza e prevenzione

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.

Il Servizio Prevenzione e Protezione definisce, con il concorso dei Dirigenti, quali Datori di lavoro, una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento è approvato annualmente nel corso della riunione periodica e trasmesso all'Amministrazione.

Lo strumento con il quale i Dirigenti datori di lavoro operano è la Conferenza dei Dirigenti.



Comune di Scandicci

Art. 14 - Conservazione del posto per incarichi

Prevede la possibilità del riconoscimento del diritto alla conservazione del posto per 5 anni per quei dirigenti che costituiscono un rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale a tempo determinato con un'altra Pubblica Amministrazione o con un'azienda o Istituzione o Ente partecipati dal Comune di Scandicci.

Art. 15 - Norme di rinvio

Per le materie non regolate si rinvia ai CCNL del comparto di riferimento.

Art. 16 - Norma finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione.

- b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione; (per gli Enti locali Fondo art. 26 del CCNL 23.12.1999)*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- c) *gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Questo CDI sostituisce ogni precedente accordo.

- d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;*

Il CDI rinvia alla metodologia operativa del Sistema di valutazione della performance approvata con Disposizione del Direttore Generale n. 28 del 30.12.2011 nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 150/2009.

- e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

Si rinvia alla parallela Relazione predisposta per l'ipotesi di CDI 2014 a contenuto economico.



Comune di Scandicci

- g) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

L'ipotesi di CDI è formulata ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 23.12.1999 e si applica ai dirigenti del Comune di Scandicci.

B – RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

La relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi stessi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

La sede propria nella quale va compiutamente delimitato l'ambito di intervento con effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è la gestione del Fondo come individuato dai Ccnl di riferimento.

Poiché il Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato è oggetto di apposito e separato accordo annuale, tutta questa parte della relazione non viene compilata in quanto non di pertinenza.

Scandicci, 9 maggio 2014

IL DIRETTORE GENERALE
Dirigente del Settore Risorse
Dott. Paolo Barbanti