



Unione Comuni Modenesi Area Nord

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL CCNL 2002/2005,
DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**

**ACCORDO VALEVOLE PER L'ANNO 2007
PER EFFETTO DELL'APPLICAZIONE DEL
2° BIENNIO ECONOMICO 2004/2005**

(Sottoscritto tra le parti in data 6.12.2007 prot. 2742/38)

Per la delegazione trattante di parte pubblica: Segretario/Direttore Generale,
Dr. Alessio Primavera

Per la delegazione trattante di parte sindacale: Funzione Pubblica CGIL. MO
Righi Roberto

(Autorizzazione al presidente delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione con atto di G.U. n. 88 del 30.11.2007)

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL CCNL 2002/2005,
DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA COMPARTO REGIONI ED
AUTONOMIE LOCALI**

**ACCORDO VALEVOLE PER L'ANNO 2007
PER EFFETTO DELL'APPLICAZIONE DEL
2° BIENNIO ECONOMICO 2004/2005**

1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina la modalità di erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, per l'anno 2007, per effetto dell'applicazione del 2° biennio economico del ccnl 2002/2005 (biennio 2004/2005), del personale con qualifica dirigenziale, trasferito all'Unione Comuni Modenesi Area Nord a far data dall'1.1.2007.

2 – INDIVIDUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI IN SERVIZIO IN CASO DI SCIOPERO (ART. 4, COMMA 1, LETT. A - CCNL 1998/2001)

In caso di indizione di sciopero, sono individuate le seguenti posizioni dirigenziali i cui titolari devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, ai sensi dell'art. 3 del ccnl del 7.5.2002 in materia di norme di garanzia di funzionamento dei servizi pubblici essenziali di cui alla legge 146/00:

- Dirigente Servizio Segreteria, Protocollo, Gare e Legale.

3 – ATTIVITA' FORMATIVA (ART.4, COMMA 1, LETT. B - CCNL 1998/2001)

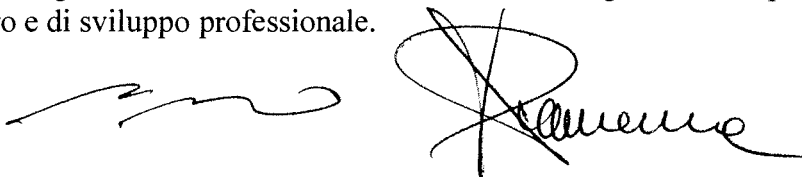
Nell'epoca della complessità e del cambiamento, la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente sono diventate un'esigenza ineludibile, al fine di garantire la riqualificazione e l'aggiornamento del personale e di adeguarlo ai processi di innovazione, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi e del perseguimento degli obiettivi fissati dal PEG.

La gestione dell'attività formativa si basa sulla rilevazione dei fabbisogni formativi, sull'individuazione delle priorità, sulla programmazione e sul funzionale utilizzo delle risorse finanziarie a disposizione.

A seguito di un'attenta e complessiva rilevazione dei fabbisogni formativi, annualmente, in sede di elaborazione del PEG e previa apposita contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, si provvede all'approvazione del Piano Formativo.

4 – PARI OPPORTUNITA' (ART. 4, COMMA 1, LETT. C – CCNL 1998/20001)

L'Unione si impegna a favorire il sorgere di tutte le condizioni necessarie a garantire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.



5 - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (ART. 4, COMMA 1, LETT. D – CCNL 1998/2001)

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente. Alle RSU, alle OO.SS. ed al RLS (Rappresentante Lavoratori in materia di Sicurezza) viene fornita la mappa dei rischi, stabilendo, fin d'ora, l'attivazione di verifiche dello stato di attuazione del piano di sicurezza. L'Unione si impegna a garantire la necessaria formazione ed informazione del personale in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Unione si impegna a dotare il personale dipendente di apposite attrezzature, strumenti di lavoro, della dotazione antinfortunistica e di quant'altro necessario per prevenire, ridurre o eliminare rischi personali sui luoghi di lavoro.

Il medico competente provvederà ad effettuare tempestivamente tutti gli accertamenti sanitari previsti dalla legge n.626/94, al fine di attuare una politica di prevenzione a tutela della salute del personale dipendente.

L'Unione si impegna a porre in essere tutti gli interventi necessari a garantire la piena fruibilità degli ambienti di lavoro da parte dei dipendenti disabili.

6 – VERIFICA SUSSISTENZA RISORSE (ART. 4, COMMA 1, LETT. E)

Annualmente, in sede di definizione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del ccnl 98/01, le parti verificano la sussistenza delle condizioni per l'integrazione delle risorse, ai sensi dell'art. 26, commi 3, 4 e 5.

7 - RISORSE FINALIZZATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 4, COMMA 1, LETT. F – CCNL 1998/20010)

Nel caso di effettivo apporto da parte del dirigente alle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lett. e) del ccnl 98/01 valgono le stesse disposizioni previste per il personale dipendente, sulla base dei vigenti accordi decentrati e regolamenti comunali, ove approvati. A titolo esemplificativo si riportano:

- Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 37 del ccnl 98/01 (avvocatura);
- Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 18 della legge 109/94 e successive modificazioni (progettazione interna), come già previsto dall'art. 37, comma 1, let. e) del ccnl 1997/1997;
- Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.3 comma 57 della legge 662/96 ed art. 59, comma 9, let. p) del D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI);
- Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.12, comma 1, let. b) del D.L. 437/96, convertito nella legge 556/1996 (recupero delle spese di giudizio in sede di contenzioso tributario);
- Risorse che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni, quali ad esempio quella dell'art.45, comma 8 del DPR 333/1999 (indennità di vigilanza), nelle more della graduazione delle posizioni dirigenziali, come già previsto dall'art.37, comma 1, let. d) del ccnl 1997/1997;

8 – CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (ART. 4, COMMA 1, LETT. G)

Mediante apposita metodologia, previa concertazione, ai sensi dell'art. 8 del ccnl 98/01 si provvederà alla definizione dei seguenti criteri:



- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art.17 del ccnl 98/01;
- d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti.

Retribuzione di posizione e di risultato anno 2007:

Le parti concordano di estendere al personale destinatario del presente accordo, per l'anno 2007, gli effetti economici derivanti dal contratto decentrato integrativo dell'area della dirigenza, 2002/2005, 2° biennio economico 2004/2005, la cui ipotesi è stata sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Mirandola e di parte sindacale in data 30.10.2007 (prot.17017); nello specifico si prende in considerazione l'accordo decentrato del Comune di Mirandola, in quanto l'unico dirigente trasferito all'Unione a far data dall'1.1.2007, proviene da tale comune.

In particolare per quanto riguarda la retribuzione di posizione e di risultato si precisa quanto segue:

- **Retribuzione di posizione:**

Provisoriamente, in attesa di definire il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Unione, relativo all'anno 2007, a decorrere dall'1.1.2007, per effetto del sopra citato contratto decentrato integrativo 2004/2005, la retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste nell'Unione viene determinata in euro 14.500,00.

Le parti danno pertanto atto che il nuovo valore della retribuzione di posizione sostituisce con decorrenza 1.1.2007 quello già determinato in euro 12.500,00 con contratto decentrato integrativo valevole per l'anno 2007 (per effetto dell'applicazione del 1° biennio economico 02/03) sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione e di parte sindacale in data 9.2.2007, prot.733.

La retribuzione di posizione sarà definitivamente determinata in sede di applicazione del contratto decentrato integrativo dell'Unione 2007 e relativa costituzione del fondo.

- **Retribuzione di risultato:**


La quantificazione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, relativamente all'anno 2007, viene rinviata alla determinazione del Fondo di cui all'art. 26 del ccnl 98/01 dell'Unione ed alle ivi previste modalità di riparto, previa contrattazione decentrata integrativa.

9 – CRITERI E MODALITA' PER LA DISCIPLINA DEGLI EFFETTI ECONOMICI DERIVANTI DAL CONFERIMENTO AL DIRIGENTE DI UN NUOVO INCARICO (ART. 4, COMMA 1, LETT. H) – CCNL 1998/2001 (come integrato dall'art.4 del ccnl 00/01 del 12.2.02 ed art.17 del ccnl 02/03)

Mediante apposita metodologia, previa contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 4 del ccnl 00/01 si provvederà alla definizione dei criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.

10 – RINVII DECORRENZA E DURATA

Le parti concordano di attivare la contrattazione decentrata aziendale dell'Unione per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del proprio personale con qualifica dirigenziale e per la definizione dei criteri di attribuzione dello stesso, da applicare per l'anno 2007 e seguenti, successivamente alla stipula del ccnl relativo al biennio 06/07.

Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex and stylized, while the one on the right is simpler and more legible.