



COMUNE DI SANREMO

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI SANREMO PER IL TRIENNIO 2013-2015 E PER L'ANNUALITA' 2013

Tra la delegazione trattante di parte pubblica nominata con deliberazione G.C. n. 53 del 7.3.2013 nelle persone di:

dott.ssa Nicoletta Blencio – Presidente

dott. Renato Bergonzi – Componente

e

OO.SS. Provinciali e i rappresentanti dei dirigenti

A quanto infra autorizzati in forza della deliberazione della giunta comunale n. 354 del 6 dicembre 2013, immediatamente eseguibile

si conviene e si stipula quanto segue

Art. 1 - Ambito di applicazione e validità

1. Il presente contratto integrativo decentrato si applica al personale dirigente del Comune di Sanremo.
2. Le clausole in esso previste si applicano nei confronti dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato per la copertura di posti in dotazione organica esclusivamente nel caso in cui vi sia un espresso richiamo nel contratto individuale di lavoro che disciplina il rapporto di lavoro fra il dirigente ed il comune. Le risorse occorrenti al finanziamento del contratto a tempo determinato sono a carico del bilancio comunale, previa temporanea riduzione del fondo dell'importo corrispondente al valore dell'incarico per la durata del contratto stesso.

incidono sulla sfera gestionale che compete ai dirigenti. Comprende programmi di ambito generale e di ambito specifico al fine di rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire processi di miglioramento ed innovazione, e programmi di formazione ed aggiornamento a carattere individuale indirizzati ad arricchire la professionalità specifica e le competenze tecnico – specialistiche ed al fine di migliorare i servizi resi all’utenza.

3.. I dirigenti sono chiamati a svolgere l’importante ruolo di formatori interni sulle materie e attività di propria competenza o di ambito generale in una logica di formazione permanente.

Art. 4 - Pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un’organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell’ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all’uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l’instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all’interno degli ambienti di lavoro.

3. L’Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

4. L’Amministrazione promuove le misure finalizzate ad assicurare il benessere organizzativo all’interno dell’ente.

Art. 5 - Igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

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.

Art. 7 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

1. La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.
2. La fascia retributiva minima, tenuto conto degli incrementi contrattuali relativi ai bienni 2006-2007 e 2008-2009, è confermata nel importo annuo di € 42.169,00.
3. La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.
4. L'importo complessivo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 18 % del fondo complessivo.
5. Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 8 – Correlazione tra retribuzione di risultato e le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato di cui al comma precedente ai dirigenti che hanno effettuato la prestazione possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come recepite nella contrattazione collettiva nazionale all'art. 20, comma 2 del CCNL 22.2.2010.
2. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge possa essere attribuita fino ad un massimo di € 20.000,00 lordi annui; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta, e la risultante economia andrà ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo. E' pertanto possibile superare la soglia di € 20.000,00 solo per le somme derivanti da specifiche disposizioni di legge. La correlazione tra retribuzione di risultato e incentivi spettanti derivanti da specifiche disposizioni di legge viene esemplificata come segue:
posto che il risultato ipotetico sia di importo pari a € 15.000,00 ,
 - 1) se gli incentivi spettanti sono pari a € 10.000,00 al dirigente spetta la corresponsione degli incentivi per € 10.000,00 oltre alla retribuzione di risultato per € 10.000,00, e i restanti € 5.000,00 di risultato, non erogabili, confluiranno nel fondo per il risultato dell'esercizio successivo;

1. Le parti prendono atto che le risorse disponibili alla contrattazione, quantificate con determinazione dirigenziale n. 1096 del 29/10/2013, ammontano a € 467.697,79 di cui € 448.200,15 di parte stabile e € 19.497,65 di parte variabile, al netto delle riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, calcolate in via provvisoria nel 15,79% tenuto conto delle cessazioni intervenute alla data del presente accordo e suscettibili di variazione in ragione delle eventuali cessazioni/assunzioni che si perfezioneranno entro il 31.12.2013.

2. Prendono altresì atto che per la durata dell'incarico dirigenziale a tempo determinato ex art. 110, comma 1 di cui in premessa non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse relative al finanziamento della retribuzione di posizione della suddetta posizione dirigenziale pari a € 42.169,00, che sono prelevate dalla parte stabile del fondo.

Art. 12 - Retribuzione di posizione

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione sono pari a € 295.183,00.

Art. 13 - Retribuzione di risultato

1. Gli incrementi contrattuali previsti dall'art. 16, comma 4 del CCNL 22.2.2010 e dall'art. 5, comma 4 del CCNL 3.8.2010 per complessivi € 24.083,00 sono integralmente destinati al finanziamento della retribuzione di risultato.

2. Le risorse destinate complessivamente al finanziamento della retribuzione di risultato sono pari a € 153.017,15, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 14.

3. La retribuzione di risultato è corrisposta ai dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato per la copertura di posizioni dirigenziali in dotazione organica sulla base delle risultanze dell'attività di valutazione dell'operato effettuata dal Nucleo di Valutazione, secondo il sistema vigente.

4. Le risorse di parte variabile portate in aumento del fondo 2013 ai sensi dell'art. 26, comma 1 lettera e) del CCNL 23.12.1999 e dell'art. 20, comma 2 del CCNL 22.2.2010 e corrisposte ad integrazione della retribuzione di risultato di cui al comma sono quantificate presuntivamente come segue:

- compensi per recupero evasione ICI per € 5.263,13, al netto della riduzione ex art. 9, comma 2 bis,
- compensi progettazione per € 2.197,83;

Letto, approvato e sottoscritto

20/12/2013

- Per la Delegazione trattante:

- Dott.ssa Nicoletta Blencio *Nicoletta Blencio*
- Dott. Renato Bergonzi *RB*

Per delega CGIL

- Rappresentanti Sindacali

- Rappresentanti dei Dirigenti

*Carlo De-
Stefano as*

De Luca