



*Città di Chioggia* città d'arte

**COMUNE DI CHIOGGIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Il giorno 28 del mese di dicembre dell'anno 2015, presso la sede comunale a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente dell'Ente, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica, nella persona del**

Presidente: dott. Mario Veronese - Vice Segretario Generale - Dirigente Settore Finanze e Risorse Umane e Settore Affari Generali e Istituzionali

**Organizzazioni sindacali territoriali,**

nelle persone di:

GIANCARLO DA LIO GCIL FP  
Giancarlo Lio

.....

.....

**sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE  
E ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
RELATIVAMENTE ALLA DIRIGENZA**

**Art. 1**

*Finalità*

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali.

**Art. 2**

*Ambito e validità dell'accordo*

1. Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 3 del C.C.N.L. 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza, comparto Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato del Comune.

2. Il presente contratto avrà durata per l'anno 2015; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi.

2. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.

3. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo determinato, salvo che il provvedimento di conferimento dell'incarico non disponga in senso contrario, avendo previsto un trattamento economico ad personam onnicomprensivo e sostitutivo delle indennità di posizione e di risultato.

4. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.

**Art. 3**

*Relazioni sindacali*

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.



2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

#### **Art. 4**

##### ***Interpretazione autentica***

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

#### **Art. 5**

##### ***Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero***

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

- 1) Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
- 2) Polizia Municipale: Comandante nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;
- 3) Servizi del personale: Dirigente del servizio per l'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese.

#### **Art. 6**

##### ***Pari opportunità, 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 è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

#### **Art. 7**

##### ***Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro***

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. L'Amministrazione Comunale intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

#### **Art. 8**

##### ***Retribuzione di posizione e di risultato***

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno, precipuamente a favore del dirigente incaricato ad interim.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.



**Art. 9**

**Criteria per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata**

**Criteria per la quantificazione e la distribuzione della retribuzione di posizione e risultato**

**1. Retribuzione di posizione.**

L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito. Tenuto conto dell'attuale assetto strutturale e organizzativo del Comune le posizioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione sono raggruppate nelle seguenti tre classi:

CLASSE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA
CLASSE A (da 3300 a 4000 punti)	€ 45.089,40
CLASSE B (da 2800 a 3299 punti)	€ 40.089,40
CLASSE C (da 1000 a 2799 punti)	€ 36.089,40

**2. Retribuzione di risultato.**

A seguito della misurazione degli obiettivi assegnati in conformità al Vigente Sistema di Valutazione dei Risultati a a ciascun Dirigente viene attribuita la retribuzione di risultato spettante che, a livello individuale, potrà variare tra 0 e 20% così come sotto specificato, della rispettiva retribuzione di posizione **da eventualmente riproporzionare, comunque, in ragione delle risorse disponibili ;**

VALUTAZIONE FINALE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNUA
	(in % della rispettiva retribuzione di posizione)

Eccellente	20%
Ottimo	15%
Buono	10%
Medio	5%
Insoddisfacente	0



**art. 10**

**Retribuzione di posizione personale dell'area di vigilanza**

1. Al fine di valorizzare in modo specifico gli incarichi e le specifiche responsabilità dei dirigenti dell'area di vigilanza, la retribuzione di posizione di tale personale è incrementata delle risorse di cui all'art. 5 della L.n. 65 del 1986 qualora le attribuzioni in materia di pubblica sicurezza siano conferite con apposito provvedimento prefettizio individuale.

La retribuzione di posizione di cui al comma 1, ex art. 27 comma 5 CCNL 23.12.1999, può superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato dall'art. 4 comma 3 CCNL 15.5.2007.

**art. 11**

**Vice Segretario Generale**

Al Dirigente cui viene affidato lo specifico incarico per lo svolgimento delle funzioni di Vice Segretario Generale, così come previsto dal Regolamento Generale degli Uffici e dei Servizi. È riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione del 10%.

La retribuzione di posizione di cui al comma 1, ex art. 27 comma 5 CCNL 23.12.1999, può superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato dall'art. 4 comma 3 CCNL 15.5.2007.

**art. 12**

**Incarichi ad interim**

1. Per la remunerazione degli incarichi cd ad interim si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità utilizzando, **laddove sussista la disponibilità di risorse**, i risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita. Tali risorse saranno corrisposte, nella misura massima del 50%, della retribuzione di risultato spettante, nei limiti delle risorse annuali del fondo.

**Art. 13**

**Assicurazioni e tutela legale**

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.

2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dirigente e dalla Avvocatura Civica a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.



# *Città di Chioggia* città d'arte

---

3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.

4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.