



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE
DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2002 -2005**

CONTRATTO AZIENDALE INTEGRATIVO ANNO 2008

Tra

**COMUNE DI FAENZA
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
ORGANIZZAZIONI SINDACALI:
C.G.I.L F.P.
C.I.S.L F.P.S.
U.I.L. F.P.L**

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dal CCNL 22.2.2006, la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale abilitate alla trattativa si sono ripetutamente incontrate, al fine hanno concordato quanto di seguito precisato.

PREMESSO

- che l'ultimo accordo decentrato è stato siglato il 6/12/2004 in attuazione del CCNL del 12/02/2002 che afferiva al biennio economico 2000-2001, in attuazione dei contratti nazionali allora vigenti;
- che successivamente a tale stipula si sono succeduti i CCNL del 22.02.06 e del 14.05.07;
- che tali contratti nazionali attengono rispettivamente al quadriennio normativo 2002-2005 e ai bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 e che in essi sono previsti, fra gli altri, aumenti economici percentuali dei fondi di incentivazione, ove la contrattazione decentrata può agire solamente individuandone la destinazione (posizione ovvero risultato);
- che fino ad ora si è proceduto ad accantonare tali somme senza procedere alla loro liquidazione mancando l'individuazione della destinazione;

VISTO

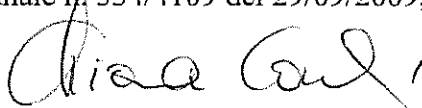
- il ritardo con cui interviene il contratto decentrato qui riportato;
- il sempre più cospicuo ritardo con cui vengono siglati i contratti nazionali;
- il forte imbarazzo che si è venuto a creare nei confronti del personale dirigente che da sempre antepone i propri bisogni alle esigenze lavorative dell'amministrazione, dell'ente e dei dipendenti;
- l'attività di direzione generale espressa dai dirigenti nella funzione quotidiana.

A seguito della sottoscrizione della preintesa avvenuta tra le parti in data 7 ottobre 2009, del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori in data 2 novembre 2009 e della autorizzazione alla sottoscrizione, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 346/4386 del 13 ottobre 2009, il giorno 6 novembre 2009 ha avuto luogo l'incontro tra:

1/6

La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 23.12.1999 per il quadriennio normativo 2002-2005 area della dirigenza, come risulta dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 334/4109 del 29/09/2009, così composta:

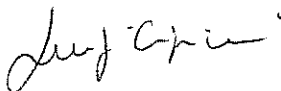
Dr.ssa Chiara Cavalli



e la delegazione di parte sindacale composta da:

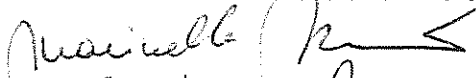
per le RSA

Ing. Luigi Cipriani



e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro

C.G.I.L./F.P.



C.I.S.L./F.P.S.



UIL F.P.L.



- prendono atto che l'ultima contrattazione aziendale riguardante le figure dirigenziali risale al 2004 e che da quella data non si è avuta alcuna continuità nell'esame delle problematiche della dirigenza locale di Faenza;

- sono pienamente consapevoli della situazione di crisi economica generalizzata e di quella molto critica della finanza pubblica e locale. In tale panorama, vi è poi altrettanta consapevolezza degli enormi sforzi compiuti dall'Amministrazione comunale di Faenza per mantenere alti i livelli delle attività di promozione dello sviluppo territoriale e dei servizi;

- condividono la considerazione che la qualità dell'azione amministrativa ha richiesto negli ultimi anni sempre maggiori capacità gestionali, sia a supporto tecnico della fattibilità delle strategie, sia per la stessa attuazione dei programmi.

Al riguardo è riconosciuta la capacità di progettualità interna dei dirigenti del Comune di Faenza, confermata, tra l'altro, dalle spese di consulenza pressoché inesistenti anche per progetti rilevanti di riorganizzazione e trasformazione che vanno dalle forme di gestione dei servizi e loro funzionalità a quelli territoriali. La progettualità interna si sviluppa inoltre, secondo le esigenze espresse dagli Organi rappresentativi, tenendo quindi il passo con l'innovazione amministrativa e, talvolta, addirittura anticipandola. Le competenze messe in campo dal gruppo dirigenziale, in coerenza con i programmi amministrativi, consentono quindi al Comune di misurarsi sul territorio su un piano di sostanziale parità in termini di efficienza con il settore privato.

Le peculiarità dell'azione amministrativa inoltre sviluppata dagli Organi e basata sul principio di sussidiarietà, ha richiesto negli ultimi anni e richiederà sempre la capacità di affrontare da ogni punto di vista tecnico le problematiche poste dai partenariati tra enti pubblici e tra pubblico-privato, per le quali la competenza del gruppo dirigenziale faentino è riconosciuta;

- danno atto che nel Comune di Faenza i dirigenti, sia singolarmente e sia come gruppo, hanno sviluppato una ampia competenza professionale, organizzativa e manageriale. Tali competenze sono attestate, oltre che dai risultati, anche dalla partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro, progetti sviluppati dai livelli regionali e nazionali (Anci, Dfp, ecc), dai lavori e dalle pubblicazioni curate dagli stessi, nonché dai progetti (tecnici, organizzativi, amministrativi, economici, ecc) che vengono realizzati direttamente con l'apporto personale dei dirigenti, sia singolarmente sia in

gruppo, tanto più quando è necessario aggregare più competenze specialistiche su interventi complessi. Tali competenze hanno avuto, negli anni, una ricaduta benefica a favore dell'Amministrazione comunale, del territorio e dei cittadini, come frutto di un lavoro di squadra che ha visto anche l'apporto dei capiservizio e del personale più preparato e disponibile;

- danno quindi ulteriormente atto che, conseguentemente, il dispiegamento delle suddette competenze è correlato ad un aumento delle responsabilità, delle funzioni e dello spettro delle attività richieste ai singoli dirigenti;

- richiamano la scelta organizzativa del Comune di Faenza, incentrata sul ricorso a figure dirigenziali apicali ed alla loro necessaria collegialità per l'espletamento delle funzioni di direzione generale, come si evince dal quadro organizzativo e dalle risultanze del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali;

- considerano le funzioni di direzione generale, svolte dai dirigenti con specifico riferimento alle attività di coordinamento, programmazione, supporto strategico e attuazione degli obiettivi esercitate singolarmente, per gruppi trasversali e in sede di conferenza dei dirigenti;

- accertato l'aumento delle responsabilità dirigenziali, così come si evince dalla relazione validata dal Nucleo di Valutazione nella persona del suo presidente, e gli orientamenti dell'amministrazione esposti verbalmente alle delegazioni trattanti negli incontri congiunti che hanno preceduto questo incontro

Tutto ciò premesso le Parti sottoscrivono quanto segue:

- 1) A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008 e seguenti, la retribuzione di posizione annua per i dirigenti di massima fascia, così come definita dal sistema di pesatura dell'ente approvato con delibera di Giunta Comunale n. 107/1165 del 17/02/1998, è definita in € 30.000,00 lordi al dipendente; le retribuzioni di posizione afferenti a fasce differenti verranno graduate in conformità alla disciplina del sistema di valutazione delle posizioni citato;
- 2) A decorrere dall'anno di riferimento del presente accordo (2003) fino al 31.12.2007 le risorse destinate al fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 sono aumentate degli importi previsti dai CCNL del 22.02.06 e 14.05.07, e destinate prevalentemente alla retribuzione di posizione, fermo restando il minimo previsto contrattualmente per la retribuzione di risultato, come meglio riportato nella tabella allegata. I conguagli verranno effettuati sulla base dei risultati ottenuti e già liquidati ai dipendenti, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente accordo.
- 3) A decorrere dal 1.1.2008, la retribuzione di risultato annua per i dirigenti apicali, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL varia da un minimo di € 4.000,00 ad massimo di € 10.000,00.

Per il raggiungimento di tal fine le Parti convengono sulla necessità di assicurare l'obiettivo retributivo sopra condiviso, individuando gli strumenti tecnico-amministrativi, di bilancio e di organizzazione inter-istituzionale, necessari al suo raggiungimento, anche in analogia con quanto disciplinato in materia di progetti di miglioramento e innovazione, come approvato per il personale non dirigente con delibera G.C. n. 5158/515 del 30.12.2008.

Le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato dei singoli dirigenti verrà graduata secondo il raggiungimento del risultato misurato dal Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente, ritenuto ancora oggi un valido strumento nel rispetto dei principi e dei criteri fissati dal D.Lgs. n. 286 del 1999 e del'art. 147 del D.Lgs. n.

3/6

267/2000. In particolare la retribuzione di risultato viene erogata annualmente a seguito della verifica del risultato afferente ai progetti di miglioramento e innovazione approvati, agli obiettivi di PEG e agli obiettivi individuali assegnati dagli amministratori ai singoli dirigenti in attuazione di quanto definito negli atti di programmazione dell'ente. La verifica del grado di realizzazione degli obiettivi così assegnati compete al Nucleo di Valutazione dell'ente che invia apposita relazione a fine esercizio al Sindaco che con atto di Giunta provvede alla attribuzione definitiva della conseguente retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato di cui sopra viene integrata dai compensi previsti dall'art. 26 comma 1 lettera e) del CCNL 23.12.1999, secondo la disciplina individuata dai regolamenti dell'ente e dai precedenti accordi in materia che si intendono qui riportati.

Per quanto attiene l'istituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing di cui all'art.8 del CCNL 22.2.2006, le Parti danno atto che lo stesso è stato istituito presso l'ente in attuazione di quanto previsto per il comparto non dirigenti degli enti locali, viste le dimensioni dell'ente e le medesime finalità, si ritiene di non individuarne un ulteriore.

La presente disciplina si applica ai dirigenti a tempo indeterminato dell'ente ai sensi dei vigenti CCNL e per intesa viene estesa ai dirigenti a tempo determinato, fatta salva differente motivata decisione dell'Amministrazione ai sensi di quanto disposto dalla normativa vigente con particolare riferimento al D.Lgs. 267/2000 art. 110.

Le Parti danno atto che a seguito del ricorso a contratti di dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2001 si è conseguentemente ridotto il fondo per la parte necessitante alla corresponsione di tali emolumenti stipendiali, analogamente e coerentemente si è agito per le voci in aumento del fondo previsto contrattualmente.

Verificato il sempre più frequente ricorso dell'Amministrazione ad incarichi dirigenziali a tempo determinato affidati a personale interno, le Parti condividono la necessità di modificare l'attuale regolamento in materia, in sintonia con quanto esposto nella dichiarazione congiunta n.1 del CCNL 22.2.06.

Visto il ritardo con cui si procede alla stipula dei contratti nazionali, le Parti convengono che il presente accordo verrà integrato da quanto i contratti nazionali futuri disciplineranno in materia di incremento del fondo.

Al fine di dare giusta continuità alla contrattazione decentrata della Dirigenza, le Parti convengono sulla necessità di seguire le medesime scadenze che vengono operate per gli altri dipendenti. Fin da ora si conviene di aprire le trattative per l'anno 2009 e seguenti in sintonia e con i medesimi tempi con quanto accade per la contrattazione così detta di comparto.

Il presente accordo decentrato sovrascrive i precedenti accordi e mantiene la sua efficacia sino alla sottoscrizione del prossimo accordo decentrato.

Per l'Amministrazione Comunale

Dr.ssa Chiara Cavalli



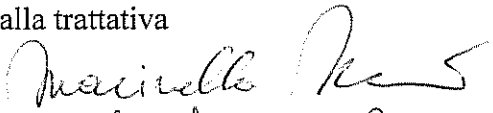
Per la RSA Dirigenti

Ing. Luigi Cipriani

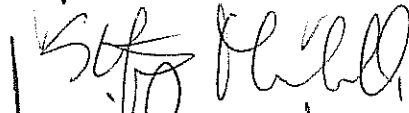


Per le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro che hanno partecipato alla trattativa

C.G.I.L./F.P.



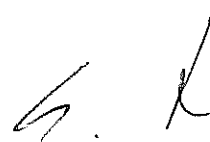
C.I.S.L./F.P.S.



UIL F.P.L.



Faenza, 6 novembre 2009



Allegato A

Dirigenti Apicali

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Posizione	€ 28.003,30	€ 28.823,30	€ 28.823,30	€ 29.103,82	€ 29.383,30	€ 29.383,30
Risultato minimo	€ 4.648,11	€ 4.928,63	€ 4.928,63	€ 4.648,11	€ 4.964,80	€ 4.964,80

Per risultato minimo si intende quello percepibile a fronte del completo raggiungimento degli obiettivi, in caso di non completo raggiungimento verranno effettuati gli opportuni conguagli; le somme verranno erogate a titolo di arretrati dovuti contrattualmente fino all'esaurimento dei fondi per anno di competenza.

Si evidenzia che tale risultato è frutto anche del rientro della retribuzione di anzianità dei dipendenti cessati.

