

ACCORDO DECENTRATO PER L'ATTUAZIONE DEL CCNL DIRIGENZA - AUTONOMIE LOCALI 2002/2005 - BIENNIO ECONOMICO 2004/2005.

La presente piattaforma ha l'obiettivo di addivenire ad un accordo integrativo decentrato formulato a' sensi dell'art. 4 del CCNL dell'area della dirigenza, stipulato in data 22 febbraio 2006, per i Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Lodi.

Il nuovo contratto della dirigenza conferma una precisa definizione del ruolo e delle responsabilità dei dirigenti.

L'importanza del ruolo dei dirigenti risulta evidente dal momento che a questi è assegnata in via esclusiva la responsabilità dell'attività di gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e l'organizzazione delle risorse umane strumentali e di controllo da cui dipende in modo determinante la possibilità di incrementare la qualità dei servizi in termini di tempestività, economicità, trasparenza capacità di comunicazione interna ed esterna, imparzialità ed organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza.

Relazioni sindacali

Ai fini della contrattazione decentrata integrativa, fino alla costituzione della RSU relativa all'area della dirigenza, la delegazione trattante di parte sindacale sarà così composta:

- Dirigente designato dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL;
- rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

In relazione all'accordo sottoscritto in data 4 dicembre 2001 tra Amministrazione e OO.SS. sulla individuazione delle professionalità e dei contingenti necessari per garantire i servizi essenziali in caso di sciopero, le parti ritengono che, per quanto previsto dall'art. 4 lettera a) del CCNL, debba essere individuato almeno un dirigente che, in caso di sciopero, svolga funzioni di coordinamento del personale preposto ai servizi essenziali.

L'individuazione del dirigente avverrà con provvedimento del Direttore Generale.

Sarà assicurata la rotazione dei dirigenti in servizio per l'assolvimento dell'incarico di cui trattasi.

Criteri generali per piano di formazione dirigenti

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti ha proprie specificità, pur costituendo parte del piano di formazione generale del personale.

La formazione dovrà tendere all'aggiornamento sulle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, sull'apprendimento delle migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e in generale di quanto utilizzato nella normale attività, allo scopo di operare per migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

Le parti convengono che sia allocato nel bilancio di previsione un apposito stanziamento, che non dovrà essere inferiore al 2 % delle spese del personale dirigenziale, finalizzato a sostenere le spese di formazione.

Pari opportunità

Le parti danno atto che l'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, ad eliminare le disparità fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché favorire un maggiore equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro – che normalmente fanno capo alle donne – anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Il conferimento di affidamento degli incarichi dirigenziali è disposto dal Sindaco, sentito il Direttore Generale, in rapporto alle esigenze organizzative dell'ente ed in coerenza con il regolamento di organizzazione.

Tali incarichi sono di norma di durata pari ad anni due, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla valutazione annuale dei risultati.

La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione.

I criteri di affidamento degli incarichi, prima della definitiva adozione, sono oggetto di informazione ai Dirigenti, seguita, su richiesta dei soggetti sindacali, da un incontro.

Si fa espresso richiamo per quanto attiene l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali alle prescrizioni ed alle misure di salvaguardia previste dal CCNL 2002/2005, e in particolare:

- art. 11 – recesso dell'Amministrazione
- art. 12 - effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro
- art. 13 - effetti degli accertamenti negativi
- art. 14 – comitato dei garanti
- art. 16 – eccedenza del personale dirigenziale

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

La delegazione trattante di parte pubblica prende atto della richiesta della delegazione trattante di parte sindacale della dirigenza che qui di seguito si riporta integralmente:

““Considerato che:

- con deliberazione di G.C. n. 73/2003 è stata approvata una riorganizzazione della struttura dell'Ente, modificando ed ampliando le competenze dirigenziali a cui non ha fatto seguito un aggiornamento dell'accordo decentrato sottoscritto il 23 aprile 2001;
- la legislazione nazionale e regionale, nell'attribuire nuove e maggiori competenze ai Comuni, ha comportato un accrescimento del ruolo e delle responsabilità dirette e personali dei dirigenti;
- al di là della riorganizzazione già attuata nel 2003 e del processo di riorganizzazione in corso, successivamente alla data di sottoscrizione del precedente accordo decentrato (aprile 2001) sono stati riorganizzati e implementati molti dei servizi esistenti ed attivati/istituiti/gestiti nuovi servizi/attività - sia in seguito all'emanazione di norme legislative che in relazione agli obiettivi programmatici dell'amministrazione comunale - il che ha comportato, oltre ad un generale accrescimento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi esistenti, un notevole ampliamento delle competenze dirigenziali con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza;
- che detti servizi/attività vengono di seguito indicati in una elencazione comunque non esaustiva:
rilascio certificazioni ISEE, servizio civile volontario, sportello affitto, dopo scuola medie inferiori, consorzio servizi alla persona, capofila piano di zona, buoni sociali, buoni natalità, ampliamento orari di apertura servizi sociali, informatizzazione servizi sociali, riorganizzazione servizio sociale per aree di intervento, tariffazione personalizzata asili nido – telesoccorso -sad, residenzialità autonoma disabili, riorganizzazione servizio pasti a domicilio, autorizzazione funzionamento e accreditamento strutture socio-assistenziali, attività conseguenti alla riduzione/cessazione interventi ASL (UOIL,UVH ecc.), riorganizzazione trasporti individualizzati, massaggio del bambino, certificazione ISO asili nido – spaziosgioco -massaggio, ampliamento attività centro anziani (servizio infermieristico, ginnastica dolce, musicoterapia), università del fai da te, ampliamento soggiorni climatici (termale e marino estivo), programma nazionale asilo, sportello per richiedenti asilo, supporto alla Prefettura per sportello unico immigrazione, gestione diretta centro locale di parità, credito rosa, servizio consulenza legale sul diritto di famiglia, spazio-giovani, internet-point, progetto equal e servizio sperimentale baby sitting, sale prova, ufficio tempi e piano territoriale degli orari, attivazione ufficio presidenza del consiglio, attività di comunicazione, gestione diretta servizi informatici, rpp informatizzata, protocollo informatizzato, autentiche per vendite beni mobili registrati, ICI on line, oggetti smarriti on line, informatizzazione pagamento mense scolastiche, informatizzazione magazzino, razionalizzazione ricevimento pubblico tributi, biblioteca a Villa Braila, informatizzazione buoni d'ordine, bandi assegnazione alloggi informatizzati, riorganizzazione trasporti pubblici, revisione piano farmacie, piano della sosta, revisione protezione civile, riorganizzazione autoparco, osservatorio opere pubbliche, razionalizzazione mercati, piano urbanistico dei servizi, piano integrato del commercio, rilevazione prezzi al consumo, sportello unico edilizia, gestione diretta illuminazione votiva, polizia idraulica, monitoraggio patto stabilità, controllo di gestione;

Ritenuto che, per quanto più sopra esplicitato, sussistano le condizioni per l'integrazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato con specifiche risorse, così come previsto dall'art. 26 - comma 3 - del CCNL 23.12.1999

Tenuto conto, infine, che l'amministrazione comunale - come da accordo del 12 giugno 2003 - si è impegnata a considerare quale base di partenza per le future trattative contrattuali l'indennità di posizione nella misura definita in sede di accordo decentrato del 2001;

Preso atto dei vincoli in materia di spesa del personale posti dalla legge finanziaria 2006 e della indisponibilità di fondi residui a bilancio;

CHIEDE

- la riduzione delle fasce di posizione dalle attuali tre a due
- l'adeguamento, a decorrere dal 1° gennaio 2007, dell'importo dell'indennità di posizione a € 36.500,00 per la prima fascia ed a € 33.500,00 per la seconda fascia (valori corrispondenti alle retribuzioni di posizione intermedie già corrisposte nel 2006 alla dirigenza della Provincia di Lodi)
- il mantenimento dell'attuale importo della retribuzione di risultato
- l'attivazione di una sessione negoziale, entro mese di settembre dell'anno precedente a quello di riferimento, per procedere alla verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato; detta verifica dovrà concludersi, di norma, entro 60 giorni dall'avvio del negoziato.”” .

La delegazione di parte pubblica prende atto della circostanziata richiesta di parte sindacale e dà atto che sussistono le condizioni previste dall'art. 26 -comma 3 del CCNL 2001 Area Dirigenti – che testualmente recita:

“...omissis in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e capacità gestionale....valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione... e ne individuano la relativa copertura... con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato”.

La delegazione di parte pubblica ritiene che possa essere accolta la richiesta di parte sindacale e riassume, di seguito, la definitiva ipotesi di rimodulazione del contratto decentrato integrativo:

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Per l'anno 2006, il fondo per la retribuzione di posizione e risultato per le nove posizioni dirigenziali è risultato di complessivi €.234.018,23.= di cui :

- € 168.015,71.= retribuzione di posizione
- € 66.002,52.= retribuzione di risultato

L'incremento sul quale la delegazione trattante e la delegazione di parte sindacale concordano viene quantificato in €.135.500,00.=, a regime, con la sottoindicata scansione temporale:

- 50% dal primo gennaio 2007
- 40% dal primo gennaio 2008
- 10% dal primo gennaio 2009

Qualora prima del 2009 venga ad essere approvato il nuovo Contratto nazionale per la dirigenza l'ultima quota del 10% verrà erogata nel 2008.

L'incremento di complessivi €.135.500,00.= a regime – sarà ripartito come segue:

- € 124.407,00.= sulla retribuzione di posizione
- € 11.093,00.= sulla retribuzione di risultato

a regime, conseguentemente, il fondo per la retribuzione di posizione verrà a risultare di complessivi € 291.455,00.= mentre la retribuzione di risultato verrà a risultare di complessivi € 77.095,00.= per un complesso di € 369.550,00.=

Il rapporto tra retribuzione di risultato e retribuzione di posizione risulta del 26,45%.

La retribuzione di posizione sarà corrisposta mediante inserimento delle posizioni dirigenziali nelle attuali 3 fasce il cui valore, a decorrere dal primo gennaio 2007 viene a risultare il seguente:

- 1^ fascia 35.500,00.=
- 2^ fascia 31.950,00.=
- 3^ fascia 28.755,00.=

Il tutto fatto salvo eventuali incrementi derivanti dal CCNL nazionale.

Retribuzione di risultato

L'importo previsto come retribuzione di risultato sarà corrisposto ai dirigenti in relazione al procedimento di valutazione.

Calcolata la quota teorica pro – capite sulla base del numero dei dirigenti in servizio l'importo risultante sarà corrisposto, a seguito del parere favorevole del Nucleo di Valutazione, con le seguenti modalità:

- valutazione compresa tra punti 85 e 100: retribuzione di risultato intera
- valutazione compresa tra punti 70 e 85: retribuzione di risultato 85%
- valutazione compresa tra punti 60 e 70: retribuzione di risultato 50%
- valutazione compresa tra punti 50 e 60: retribuzione di risultato 30%
- valutazione inferiore a punti 50 : retribuzione di risultato 0 (zero)

Le economie derivanti dall'abbattimento del 20% della retribuzione di risultato per i dirigenti che percepiscono altri compensi dovranno essere assegnate ai dirigenti che avranno conseguito una valutazione compresa tra 90 e 100.

Le economie derivanti dal mancato conseguimento della piena valutazione saranno assegnate ai dirigenti che avranno conseguito una valutazione da 90 a 100 punti.

Alla eventuale redistribuzione delle quote residuali provvederà il Direttore Generale in sede di adozione del decreto di attribuzione dell'indennità di risultato.

Le modalità sopra indicate dovranno ritenersi valide sino alla nuova definizione dei criteri di valutazione dei dirigenti da effettuarsi in tempo utile per la valutazione 2008.

Si richiama in questa sede espressamente quanto previsto dal CCNL 2006 all'art. 11 in merito al mancato raggiungimento degli obiettivi.

Lodi, 20 dicembre 2007

L'Amministrazione Comunale

f.to Demuro Giuseppe
f.to Luna Loris

delegazione di parte sindacale

f.to Depaoli Milena
f.to Luna Loris