



CITTA' DI MAZARA DEL VALLO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA
2002 –2005**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER I DIRIGENTI DEL MAZARA DEL VALLO**

L'anno _____ Il giorno _____ del mese di _____ , alle ore _____ a
Mazara del Vallo presso la sede del comune, ha avuto luogo l'incontro tra l'amministrazione
comunale, rappresentata dal Direttore Generale, dott. _____ ed i rappresentanti delle
seguenti organizzazioni sindacali:

Sono altresì presenti, in rappresentanza della RSA dell'ente i
dirigenti: _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato
integrativo .

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

PER LA DELGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA QUADRIENNIO 2002-2005

Il presente contratto integrativo decentrato, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'area della dirigenza, per il quadriennio 2002-2005, per i dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Mazara del Vallo è finalizzato al riconoscimento della centralità e particolare rilevanza del ruolo affidato ai dirigenti, indispensabile per la attuazione del percorso di rinnovamento dell'ente.

A tale scopo occorre ribadire che il compito di elaborare le proposte e le concrete azioni di riorganizzazione degli enti è specifico della direzione generale in stretta collaborazione con i dirigenti presenti nell'Ente.

Tale azione è diversa e risponde a diversi obiettivi rispetto alla dovuta informazione su atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti e il proprio modello organizzativo e alla dovuta informazione sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

In tale ottica, qualora l'amministrazione comunale intenda avviare un processo di riorganizzazione dell'attuale struttura, le parti, nel determinare i contenuti del presente contratto integrativo aziendale, sottolineano la necessità di una verifica degli stessi dopo la definizione del quadro organizzativo che sarà oggetto di concertazione tra le parti in osservanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001 (art.6 - 1 comma), verifica che dovrà vertere soprattutto su quelle materie che hanno incidenza sulla costituzione dei fondi retributivi e sull'individuazione di responsabilità e competenze.

Il presente contratto integrativo decentrato si applica anche ai dirigenti con contratto a tempo determinato nelle parti espressamente richiamate dal contratto individuale di lavoro.

ART. 1 RELAZIONI SINDACALI:

Le parti concordano che:

- Il sistema delle relazioni sindacali darà piena e integrale applicazione dei modelli relazionali codificati dal CCNL sulla base di quanto già stabilito nel contratto integrativo decentrato dei dipendenti dell'ente, riguardanti le materie:
 - Contrattazione
 - Concertazione
 - Informazione
 - Consultazione
- Tali strumenti vanno utilizzati per reperire le informazioni necessarie alla costruzione di un sistema orientato alla prevenzione dei conflitti e per attivare la trasparenza e la correttezza tra le parti per il raggiungimento degli obiettivi contrattuali, gestionali e legislativi. Dovranno, inoltre, essere funzionali al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e di governo dell'Ente.
- L'amministrazione garantisce l'informazione, su tutti gli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti, il modello organizzativo dell'ente e gli atti di indirizzo nelle seguenti materie:
 - criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e per il passaggio ad incarichi diversi;
 - individuazione delle posizioni dirigenziali;
 - esternalizzazione dei servizi.

In osservanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001 (art.6 - 1 comma) sarà garantita la consultazione nei casi di provvedimenti riguardanti:

- l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
- la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

La procedura di concertazione è attivata a norma dell'art.6 - comma 1 - del d.lgs.n. 165/2001 (laddove viene definita "consultazione") e del CCNL 23/02/2006.

ART. 2 **PERMESSI SINDACALI**

Le parti concordano di procedere alla costituzione del monte ore per permessi sindacali della dirigenza ai sensi del CCNQ vigente da destinare alla RSA dell' ente e di garantire tutte le prerogative sindacali, ivi compreso il diritto di assemblea e l'utilizzo gratuito dei locali e l'attivazione di una casella di posta elettronica a favore della RSA dei dirigenti.

ART. 3 **INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO, AI SENSI DELLA LEGGE 146/90 ECC.;**

Le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero sono quelle che fanno capo ai seguenti servizi:

- Elettorato, Stato Civile
- Protezione Civile
- Servizi alla Città

ART. 4 **ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI**

Le parti concordano di destinare una quota pari almeno all' 1% della spesa complessiva del personale dirigenziale annua a iniziative di formazione, aggiornamento, studio di realtà esterne.

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'A.C.. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti stante la dinamicità legislativa che caratterizza l'ambiente nel quale si opera, per meglio apprendere le più avanzate tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto necessita nella quotidiana normale attività, e per operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi per una maggiore soddisfazione dell'utenza.

Il piano deve prevedere anche opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

ART. 5 **PARI OPPORTUNITÀ**

L'amministrazione si impegna ad attivare tutte le azioni in tema di pari opportunità e, al fine di migliorare l'integrazione con tutti i lavoratori dell'Ente, nell'istituendo Comitato per le pari opportunità deve essere prevista la presenza di un componente designato dai dirigenti dell'Ente.

Fatti salvi i compiti ed il ruolo del Comitato Pari Opportunità, l'Amministrazione si impegna, sentito il Comitato stesso o su sua proposta, ad eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle donne dirigenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale, e a sperimentare, in via immediata, anche su proposta delle dirigenti, moduli organizzativi ed articolazioni di orario che permettano di far fronte agli impegni di lavoro e a quelli familiari.

Le parti concordano che ai dirigenti che usufruiscono delle aspettative per maternità e comunque dei congedi parentali, al rientro in servizio, deve essere garantito il mantenimento della posizione in godimento al momento del congedo ovvero, qualora motivate esigenze organizzative non abbiano consentito tale mantenimento, l'attribuzione di incarico di livello organizzativo ed economico equivalente.

ART. 6
**CRITERI GENERALI SUI TEMPI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE NORME
RELATIVE ALLA TUTELA IN MATERIA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA,
PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO.**

L'amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dalla Legge 626/94, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato dal Servizio Prevenzione e Protezione.

L'Amministrazione si impegna a costituire entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto il Servizio Prevenzione e Protezione con dotazioni umane prevalentemente tecniche ed inserito stabilmente in uno dei settori tecnici del comune, che, previa verifica dell'attuale stato di attuazione della citata normativa in tema di sicurezza, definisca un piano di intervento per gli adeguamenti necessari che venga periodicamente aggiornato. Detto Servizio secondo priorità individuate ed in base alle risorse economiche a ciò destinate predisporrà ogni atto necessario per gli adeguamenti dovuti e resterà responsabile dell'attuazione delle normative citate sia in fase di progettazione che di esecuzione degli interventi che si rendesse necessario, in stretto raccordo con i dirigenti di settore per l'individuazione di ogni ulteriore intervento che si rendesse necessario per garantire sicurezza sul posto di lavoro. Detto Ufficio proporrà all'Amministrazione, su base annuale e pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

I dirigenti concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dal Servizio Prevenzione e Protezione ed alle eventuali ulteriori segnalazioni da parte dei Dirigenti, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio di Prevenzione e Protezione e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.

L'amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc, i dirigenti che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina a datore di lavoro, incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo, anche ad avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 7
**VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEI
COMMI 3,4,5 DELL'ART. 26 del CCNL 1998-2001**

Con riferimento all'art. 26 del CCNL 1998-2001 – Area della Dirigenza, Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato le parti, a valere dall'esercizio 2008 e successivi, concordano:

- ✓ per quanto previsto al comma 3, di rimodulare le risorse previste per il Fondo, in base ai processi di riorganizzazione già attivati e da attivare che hanno comportato o comportino un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, riservandosi l'A.C. di verificare, di anno in anno, la sussistenza delle condizioni che giustificano l'incremento di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL 29/12/1999, ritenuta la natura variabile della risorsa;

- ✓ per quanto previsto dal comma 4 e 5, nell'Ente non sussistono obiettivamente le condizioni di integrare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

ART. 8

FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 26 LETTERA E CCNL 1998-2001 E DALLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 4 AL CCNL 22/2/2006)

Il fondo in oggetto verrà costituito, in applicazione del principio di omnicomprensività del trattamento dirigenziale, delle somme spettanti ai Dirigenti a tempo indeterminato a qualsiasi titolo e così esemplificativamente: <<art. 37 CCNL 1998-2001; art. 18 L. 109/1994; art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs n. 446/1997; art.12, comma 1, lett.b) del D.L.n.437 del 1996, convertito nella legge n.556 del 1996; arbitrati; compensi per partecipazione a commissioni di gara; Collegi e/o commissioni di concorso etc.>>. Detto fondo incrementa il fondo per la retribuzione di risultato.

Viene stabilito che un importo pari al 50% di dette somme, ad incremento della retribuzione di risultato spettante, verrà liquidato a favore del Dirigente avente titolo quale riconoscimento per l'azione svolta e le responsabilità connesse (art. 40 CCNL 1998-2001) il rimanente 50% andrà a far parte del fondo per la retribuzione di risultato e destinato in conformità alle previsioni contrattuali.

ART. 9

CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE ED A QUELLE DI RISULTATO

1- Costituzione dei fondi per la retribuzione di posizione e risultato

Il fondo complessivo per la retribuzione di posizione e di risultato, è determinato, per il 2008 (conteggiato secondo i criteri di cui all' art. 26 del CCNL 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni) in €. 253.513,00 esclusi oneri .

Costituzione fondo retribuzione posizione e risultato anno 2008	
Art. 26 CCNL comma1 lett.a)	149.612,00
Art. 26 CCNL comma1° lett.b)	-
Art. 26 CCNL comma1° lett.c)	
Art. 26 CCNL comma1° lett.d)	5.152,00
Art. 26 CCNL comma1° lett.g) " Anzianità"	11.826,00
Art. 26 CCNL comma1° lett.i) " Onnicomprensività"	-
Art. 26 CCNL comma 2° - 1,2% monte salari anno 1997	4.946,00
Art. 26 CCNL comma 3°	75.000,00
Art. 26 CCNL comma 4°	
Art. 26 CCNL comma 5°	
A detrarre € 3.356.97 per n. 6 posizioni dirigenziali (art. 1, comma 3 lett. e) CCNL 12/2/2002	- 20.142,00
Comma 1° art. 23 CCNL 22/2/2006	4.680,00
Comma 3° art. 23 CCNL 22/2/2006	6.879,00
Art. 4, comma 1 CCNL 14/5/2007	9.152,00
Art. 4, comma 4 CCNL 14/5/2007	6.408,00
Totale fondo 2008	253.513,00

2- criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione ed a quelle di risultato:

Le parti concordano che la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione ed a quelle di risultato avverrà secondo i seguenti criteri:

1. per l'anno 2008 destinando al finanziamento della retribuzione di risultato una quota di €40.550,00 pari a circa il 16,99% dell'intero fondo (non comprensiva degli importi di cui all'art. 8) ed una quota di € 212.963,00 al finanziamento della retribuzione di posizione;
2. obiettivo primario concordato tra le parti è quello di garantire, per quanto possibile, l'intero utilizzo su ogni anno i fondi stanziati a bilancio al fine di ridurre al minimo le somme non spese da utilizzare secondo le modalità di cui agli art. 27 comma 9 e 28 comma 2 del CCNL.
3. in deroga a quanto stabilito nel punto precedente, le parti concordano che gli eventuali resti derivanti dalla distribuzione del fondo dell'anno corrente vengano destinati ad aumentare il fondo complessivo dell'anno successivo;
4. l'utilizzo degli eventuali resti derivanti dalla distribuzione dell'anno corrente sarà oggetto di contrattazione tra le parti.

ART. 10

CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.

In relazione agli artt. 26 e 27 del CCNL 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni, si ritiene di provvedere alla graduazione delle posizioni dirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, cui correlare i valori economici della retribuzione di posizione, secondo i criteri e/o parametri di valutazione qui di seguito riportati:

Il fondo viene riportato nell'ambito dei sotto riportati n. 3 parametri nella seguente misura numerica:

Parametro A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	30 punti
Parametro B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	50 punti
Parametro C) RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE	20 punti

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (30 punti max)

1) Punti Max 25

a) Posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche e funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte complesse tipologie di servizi ed interventi, con responsabilità di direzione di settori 25

b) Posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture ed alla gestione di importanti risorse economiche ed umane, con responsabilità di direzione di servizi 15

c) Posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità gestionali per ambiti definiti per qualità e quantità di prestazioni, con responsabilità di direzione progetti 10

2) punti Max 5	
a) personale funzionalmente assegnato oltre 15 unità	5
b) personale funzionalmente assegnato tra 9 e 15 unità	3
c) personale funzionalmente assegnato sotto le 9 unità	1

B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (50 punti max)

1) Punti Max 20

- Attività progettuali necessarie per la gestione di competenza, attività progettuali di elevato contenuto pianificatorio e ad assolvimento dinamico di tipo costante20
- Attività progettuali di modesto contenuto pianificatorio ed ad assolvimento dinamico di tipo costante10
- Attività progettuale di elevato contenuto pianificatorio ed ad assolvimento di tipo occasionale5
- Attività progettuale di modesto contenuto pianificatorio ed ad assolvimento dinamico di tipo occasionale2

2) Punti Max 30

- Attività di studio e ricerca di elevata e rilevante professionalità 30
- Attività di studio e ricerca di modesta intensità e rilevante professionalità 15
- Attività di studio e ricerca di elevata intensità e modesta professionalità 5
- Attività di studio e ricerca di modesta intensità e modesta professionalità2

C) RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE (punti max 20)

- complessità nella gestione dei servizi: in cui si definiscono l'articolazione dei servizi gestiti, con specifico riguardo alla natura dei clienti serviti. Il punteggio relativo a questo sotto parametro è così attribuito:
 - quando il quadro di riferimento della struttura è sostanzialmente stabile e vengono svolte funzioni e servizi a clienti interni
punti.....4
 - quando il quadro di riferimento della struttura è alquanto mutevole e la stessa svolge funzioni e servizi verso clienti interni
punti..... 6
 - quando il quadro di riferimento della struttura è tale da richiedere forti capacità propositive e progettuali nel condurre a compimento procedure che vengono così a configurarsi particolarmente complesse ed opera verso clienti sia interni che esterni
punti.....10
- Ampiezza dell'autonomia decisionale: in cui si dà conto dell'ampiezza delle scelte decisionali con riguardo al contesto politico, amministrativo e direzionale di riferimento e con possibilità o meno di ricorrere all'istituto della "delega" il punteggio relativo a questo sotto parametro è così attribuito:
 - nella misura in cui possano essere unicamente assegnati obiettivi specifici e limitati nell'ambito di direttive politico-amministrative ben precise, punti.....4
 - nella misura in cui si richiedano per la direzione della struttura capacità propositive ed adattabilità dei comportamenti e flessibilità nell'azione direzionale punti.....6
 - nella misura in cui sia consono alla struttura l'assegnazione di obiettivi di medio e lungo periodo nell'ambito

di direttive politico-amministrative, di massima, tali da richiedere un'ampia e generale capacità decisionale, in relazione a più opzioni esercitabili, punti.....10

DEFINIZIONE VALORI ECONOMICI – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DAL 1° GENNAIO 2008

Dirigente di Settore a tempo indeterminato	max	€.	40.657,00
VALUTAZIONE IN PUNTI - 100			
1) Collocazione nella struttura	punti		30
2) Complessità organizzativa	punti		50
3) Responsabilità gestionali interne ed esterne	punti		20

I sottosegnati importi, per tredici mensilità, sono da considerarsi al netto dell'importo di cui all'art. 1 comma 3 lett. e) del CCNL 12/2/2002 (€ 3.356,97) e sono comprensivi dell'importo di cui all'art. 23 comma 1 del CCNL 22/2/2006 (€ 520.000) e dell'art. 4 comma 1 del CCNL 14/5/2007 (€ 1.144,00)

- per punteggi inferiori a 55 si assegna una retribuzione di posizione pari a € 17.416,00
- per punteggi da 56 a 65 si assegna una retribuzione di posizione pari a € 22.581,00
- per punteggi da 66 a 75 si assegna una retribuzione di posizione. pari a € 27.745,00
- per punteggi da 76 a 85 si assegna una retribuzione di posizione. pari a € 32.910,00
- per punteggi da 86 a 90 si assegna una retribuzione di posizione. pari a € 38.074,00
- per punteggi da 91 a 100 si assegna una retribuzione di posizione. pari a € 40.657,00

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVO CALCOLO

Parametri	Valutazione	Punti
1)Rispetto dei tempi assegnati		
- contrazione tempi	Elevata	5
- rispetto dei tempi	Apprezzabile	2
- inosservanza dei tempi	Negativa	0
2)Semplificazione delle fasi progettuali	Elevata	5
	Apprezzabile	3
	Negativa	1
3)Incisività nella realizzazione del programma dell'Ente	Elevata	5
	Apprezzabile	2
	Negativa	0
4)Congruità rispetto alle linee politico - programmatiche	Diretta	5
	Tendenziale	2
5)Livello di miglioramento dell'attività di routine	Buono	5
	Soddisfacente	3
	Modesto	1
6)Risultato conseguente rispetto al contesto ambientale interno/esterno	Elevato	5
	Apprezzabile	3
	Ridotto	1

Il montante individuale massimo per la retribuzione di risultato è pari al 15% della retribuzione di posizione in godimento.

Al Dirigente formalmente incaricato delle funzioni di vice segretario generale viene riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari ad un ulteriore 10% e comunque fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione in godimento.

A seguito di valutazione annuale dei risultati conseguiti ed in applicazione dei parametri di cui alla tabella di valutazione del presente articolo, la retribuzione di risultato verrà attribuita secondo la seguente graduazione:

- Per punteggi inferiori a 10 punti non si assegna l'indennità di risultato e l'incarico si intende revocato, salvo giustificati motivi;
- Per punteggi da 11 a 15 la retribuzione di risultato è pari al 50% del 15% (25% per il Vice Segretario Generale) della retribuzione di posizione;
- Per punteggi da 16 a 20 la retribuzione di risultato è pari al 70% del 15% (25% per il Vice Segretario Generale) della retribuzione di posizione;
- Per punteggi da 21 a 30 la retribuzione di risultato è pari al 100% del 15% (25% per il Vice Segretario Generale) della retribuzione di posizione.

ART. 11

AFFIDAMENTO E REVOCA INCARICHI DIRIGENZIALI – ART.13 C.C.N.L.

La qualifica di dirigente è unica. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse si tiene conto della qualità attesa di direzione manageriale. Pertanto dovrà tenersi conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza e conseguentemente il provvedimento di incarico dovrà essere motivato con una valutazione concreta dei diversi fattori ritenuti espressivi della criticità del contenuto delle diverse posizioni dirigenziali:

- provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionale ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie e professionali assegnate.
- Professionalità acquisita nello svolgimento di attività rilevanti agli effetti degli incarichi da conferire.
- Studi compiuti e formazione culturale adeguata alle funzioni da svolgere.

Le attitudini e le capacità professionali dei dirigenti sono documentate con apposito curriculum indicativo della complessiva attività culturale e professionale degli stessi, da valutare in relazione all'incarico da conferire.

A fini conoscitivi e di trasparenza per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto sarà istituita presso la Segreteria generale la banca dati sulla Dirigenza e l'Amministrazione manterrà costantemente aggiornata tale banca dati con particolare attenzione all'arricchimento dei singoli "curricula", anche per quanto riguarda le eventuali aspettative dei singoli dirigenti circa le posizioni dirigenziali ritenute più consone alle loro caratteristiche professionali.

L'Amministrazione, inoltre, fornirà semestralmente l'aggiornamento dei dati relativi agli incarichi dirigenziali in essere, sia per dirigenti a tempo indeterminato che, ove previsti, per quelli a tempo determinato, nonché le eventuali posizioni dirigenziali vacanti.

A) AFFIDAMENTO INCARICO

L'A.C. tenendo conto dei dati risultanti dalla banca dati sulla dirigenza, procederà ove necessario, ad un generale riassetto degli incarichi dirigenziali. Detti incarichi contengono non solo la continuità d'azione e compiti riferiti alla posizione occupata, ma anche specifici obiettivi con tempi e risultati attesi, definiti ed associati all'incarico attraverso contratti individuali stipulati tra l'A.C. ed i dirigenti.

Gli incarichi di direzione dei Settori sono affidati dal Sindaco in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente, sentito il Direttore Generale o in sua assenza dal Segretario Generale, con atto organizzativo di affidamento puntualmente motivato che viene comunicato ai dirigenti. Gli incarichi di dirigente di unità operative o di servizi sono attribuiti dal Sindaco con provvedimento motivato, sentiti il Direttore generale, o in sua assenza del Segretario Generale, ed il dirigente di settore.

Il Comune di Mazara del Vallo favorisce prioritariamente la valorizzazione dei propri dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, nell'ambito delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, e pertanto gli incarichi di dirigente di settore saranno conferiti prioritariamente ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Mazara del Vallo.

Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali si applica il criterio della rotazione.

L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente attribuzione di funzioni di direzione a seguito di procedure concorsuali, e nei casi in cui non siano richiesti appositi titoli di studio.

Gli incarichi di funzioni dirigenziali sono conferiti a tempo determinato di norma coincidente con il mandato del Sindaco. In ogni caso hanno durata non inferiore a anni due e terminano con la fine del mandato amministrativo del Sindaco. Al termine del mandato elettorale del Sindaco, gli incarichi dirigenziali vigenti, se non interviene un provvedimento di modifica, si intendono prorogati per un periodo massimo di 4 mesi. Dopo tale termine – qualora i singoli dirigenti non siano assegnati a nuovi incarichi – essi si intendono confermati nelle posizioni rispettivamente ricoperte, per il periodo minimo indicato al comma precedente.

Gli incarichi dirigenziali sono rinnovabili e sono revocabili nei casi e con le modalità successivamente indicate. I dirigenti restano nella posizione affidata fino al conferimento di nuovo incarico. Resta inteso che in nessun caso al Dirigente di un settore possono essere conferiti incarichi di dirigenza, neanche a titolo interinale, di servizi rientranti nella sfera di attribuzioni di altri settori.

Sono definiti contrattualmente, ai sensi dell'art. 19 comma 2 del D. Lvo n. 29/93, per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico affidato nonché il corrispondente trattamento economico.

I Dirigenti, quindi, riceveranno un trattamento economico congruente con le funzioni loro affidate, tale da rendere percepibile la volontà di riconoscere la posizione occupata, la diversità dell'impiego, gli obiettivi assegnati, ecc.

Per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse deve essere dato preavviso di almeno 30 giorni al dirigente interessato e contestuale informativa ai sindacati di categoria ai sensi del vigente C.C.N.L. Area Dirigenza.

Gli incarichi interinali sono conferiti, solo eccezionalmente ed in caso di posti vacanti, sulla base di motivate esigenze organizzative stabilite d'intesa con il Direttore Generale ed in sua assenza con il Segretario Generale con le medesime modalità di cui al presente articolo e per un periodo limitato e definito nel tempo, e non superiore ad un anno, considerata la necessità di non turbare gli assetti organizzativi dell'Amministrazione, ovvero di sperimentare un diverso assetto organizzativo.

Gli incarichi interinali devono essere conferiti previo preavviso di almeno 30 giorni al dirigente interessato e previo assenso dello stesso, e contestuale informativa ai sindacati di categoria.

Nei casi eccezionali in cui ad un Dirigente dovesse essere affidato un incarico ad interim su posto vacante, ad esso spetta la retribuzione di risultato riferita all'incarico ad interim ad incremento della retribuzione di risultato relativa all'incarico di titolarità. Detto incremento compete per il periodo di copertura di titolarità dell'interim, ed in relazione ai risultati conseguiti (nel caso di incarico ad interim prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la maggiorazione è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per ogni giorno di servizio prestato nel mese). Non può essere conferito più di un incarico interinale.

In prima applicazione i suddetti criteri verranno applicati compatibilmente con le difficoltà operative derivanti dal nuovo assetto organizzativo – in fase di attuazione – ed in particolare dall'aver ridotto i Settori, accorpato Settori o Servizi precedentemente previsti in modo diverso. Ove dallo stato di servizio affiorino che più Dirigenti abbiano operato in servizi facenti parte dello stesso Settore, l'Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, conferirà l'incarico al Dirigente che riterrà in possesso di maggiori attitudini.

B)REVOCA INCARICO

A norma dell'art 109 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, gli incarichi dirigenziali sono revocabili prima del termine con provvedimento motivato, a seguito di procedimento di contestazione in forma scritta e di confronto in contraddittorio.

La revoca anticipata degli incarichi di direzione può essere disposta con provvedimento motivato del Sindaco sentito il Nucleo di valutazione, su proposta del Direttore Generale o in sua assenza del Segretario Generale, esclusivamente in base ai seguenti presupposti:

- a) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al termine dell'anno finanziario, ovvero raggiungimento degli obiettivi in percentuale inferiore al 50%.
- b) In caso di reiterata inosservanza delle direttive impartite dall'Amministrazione (grave o reiterata inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento e, per i dirigenti non collocati in posizione apicale, delle disposizioni del dirigente apicale, non giustificata da obiettive impossibilità all'osservanza congruamente motivata e dimostrata dal Dirigente);
- c) In caso di grave responsabilità per errori di gestione;
- d) Per motivate ragioni di carattere organizzativo e produttivo, giusta quanto previsto nel vigente C.C.N.L. di comparto Area Dirigenziale.

La revoca anticipata degli incarichi dirigenziali nelle ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo, presuppone la conclusione della procedura di valutazione dei dirigenti effettuata ai sensi della vigente normativa in materia.

Nel caso in cui si verificano gravi situazioni per cui risulti immediatamente incompatibile la permanenza del Dirigente nella posizione assegnata, il sindaco senza alcun pregiudizio per il trattamento economico, compresa la retribuzione di posizione, può assegnare temporaneamente, previa contestazione dell'addebito ed in attesa della definizione della procedura di valutazione, il dirigente ad altro incarico. Qualora la contestazione risultasse valida dopo le procedure di cui ai commi precedenti, l'Amministrazione può revocare l'incarico ed attribuire un altro incarico anche di livello inferiore. L'assegnazione dell'incarico di livello inferiore non può avere durata superiore ad un anno e da diritto al trattamento economico corrispondente alla posizione occupata. Trascorso detto periodo il dirigente medesimo dovrà essere rassegnato ad un incarico di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato per un periodo massimo di due anni.

Solo nella ipotesi che la revoca dell'incarico avvenga per grave e reiterata inosservanza delle direttive impartite o da ripetuta valutazione negativa, il Dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato per un periodo massimo di due anni.

La revoca anticipata può essere disposta dal Sindaco a seguito di richiesta motivata del dirigente, tenuto conto delle esigenze di servizio.

In riferimento alla lettera d) secondo il quale gli incarichi dirigenziali possono altresì essere revocati anticipatamente per motivate ragioni organizzative, in relazione a nuovi assetti organizzativi degli uffici e dei servizi del Comune, anche a seguito dell'esercizio di nuove funzioni o competenze o per passaggio a nuove modalità gestionali dei servizi pubblici locali, al dirigente al quale viene revocato l'incarico ed il quale andrà a ricoprire una diversa posizione dirigenziale, viene mantenuta, se superiore, la retribuzione di posizione precedentemente attribuita nei modi e nei termini previsti dall'art. 15.

ART. 12

VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

La giunta Municipale, per le spettanze ex art. 15 L.R. n.44/91, definisce, in attuazione del PEG approvato dall'organo esecutivo dell'Ente e sentito il Nucleo di Valutazione, un sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione.

Tali criteri sono oggetto di concertazione con le OO.SS.

I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio del periodo di riferimento. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti ed il livello di conseguimento degli obiettivi conseguiti sono valutati con sistemi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti in relazione ai programmi ed obiettivi definiti dal PEG e correlati alle risorse umane, funzionali e strumentali rese disponibili. In relazione a tale sistema ed

ai risultati raggiunti viene definito un valore finale che permetterà di stabilire in quale misura il risultato è stato raggiunto. Si conviene che fino all'adozione degli atti previsti dall'art. 23, comma 1° C.C.N.L. del 14.04.1996 come sostituito dall'art. 14 del C.C.N.L.1998/2001 e successive modifiche ed integrazioni, restano confermati i sistemi di controllo interno e di verifica dei risultati dei dirigenti negli Enti secondo la precedente disciplina.

ART. 13 COPERTURA ASSICURATIVA

L'amministrazione si impegna a stipulare apposita polizza per la copertura dei rischi di cui all' art. 38 del CCNL 1998-2001;

L'amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc, i dirigenti che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina a datore di lavoro, incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave; inoltre, in applicazione dell'art. 17,3° comma della Legge 109/94, Merloni ter, garantisce la copertura dei rischi di natura professionale a favore dei dirigenti incaricati della progettazione.

ART. 14 COMITATO DEI GARANTI

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 21 comma 3 del D. Lvo 29/93 e previsto dall'art. 15 del C.C.N.L., ai sensi dell'art. 136, comma 8 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, è composto da 3 membri, ha durata biennale ed è composto:

- Da un magistrato, anche a riposo, o avvocato abilitato al patrocinio presso le giurisdizioni superiori, che lo presiede;
- Da un Dirigente eletto dai medesimi dirigenti in servizio;
- Da un esperto nell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico;

L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 21 comma 2, del D.Lvo 29/93 è subordinata al parere del Comitato dei garanti che deve esprimersi entro 30 giorni. Decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

ART. 15 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Nel caso in cui, in presenza di processi di riorganizzazione, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico cui sia connessa una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento nell'incarico precedente, l'adeguamento al nuovo importo avviene entro un anno dal conferimento del nuovo incarico con la seguente scansione:

Il 50% del maggior importo viene recuperato dopo 6 mesi;

Il restante 50% dopo 12 mesi.

ART. 16 FERIE

Il Dirigente usufruirà delle ferie, cui ha diritto, anche frazionatamente, in periodo programmati dallo stesso compatibilmente con le esigenze connesse all'incarico affidatogli e previa comunicazione all'A.C. che può diversamente disporre dandone motivazione nella disposizione.

ART. 17 CONCERTAZIONE

La concertazione può essere attivata, mediante richiesta scritta da ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 2 sulle materie espressamente indicate dall'art. 8 del vigente C.C.N.L..

Con riguardo ai tempi, alle modalità ed ai comportamenti, le parti si uniformeranno rigorosamente a quanto stabilito dall'art. 8, comma 2,3.

Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda alle norme contrattuali vigenti

ART. 18
NORME FINALI

Verifica dell'attuazione del contratto decentrato

Salvi gli adempimenti con scadenza diversa, le parti concordano di procedere alla verifica del contratto decentrato di ente ad ogni rinnovo di biennio contrattuale.

Restano salvi gli accordi esistenti non rivisti dal presente accordo purché non in contrasto con lo stesso.