



Comune di Gallarate
(provincia di Varese)

**Contratto collettivo
decentrato integrativo -
Dirigenti
1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2016**

Il giorno 10 dicembre 2015, presso la sede di "Palazzo Borghi" - Via Verdi 2, a partire dalle ore 11.00, si sono incontrate le parti negoziali nei termini sottoriportati, per la sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato a valere per gli anni 2014-15-16 che può essere sottoscritto dal Segretario Generale, quale unico componente della delegazione trattante di parte pubblica, a seguito del previsto parere favorevole espresso dalla Giunta Comunale con atto n. 139 del 30.11.2015:

- per la delegazione di parte pubblica ex art. 25 del regolamento di gestione e organizzazione del personale:
dott.ssa Maristella Morri – Segretario Generale;
- per la delegazione di parte dirigenziale, giusta designazione della conferenza dei dirigenti:
dott.ssa Manuela Solinas – Dirigente di Settore;
- per le rappresentanze sindacali provinciali, giusta convocazione in data 2.12.2015:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE DIRIGENTE

1° gennaio 2014 – 31 dicembre 2016

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Gli istituti specifici - ove compatibili con la legge ed il contratto nazionale di lavoro – possono essere applicati anche al personale dirigenziale con contratto a tempo determinato in relazione a quanto specificato nel contratto individuale e nel caso il dirigente assunto con detto contratto occupi una posizione funzionale organizzativa dell'Ente ed abbia responsabilità di struttura dirigenziale.
2. Esso ha validità per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente. Verificata l'istanza, l'incontro sarà fissato in data non successiva di oltre 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: fondo per l'indennità di posizione

1. La quota di fondo destinata alla corresponsione delle indennità di posizione è attribuita con le modalità di cui al presente articolo.




2. Nell'ambito del fondo complessivo di Ente destinato alle indennità di posizione, la misura delle singole indennità è definita dalla Giunta Comunale che può richiedere l'eventuale parere dell'Organismo di Valutazione— anche nell'ambito di provvedimenti di organizzazione — sulla base della/e strutture organizzate affidate e tenuto conto dei criteri approvati con atto di Giunta Comunale n. 65 del 22 aprile 2013 e può formare oggetto di revisione periodica annuale in relazione alle modificazioni di detti affidamenti.

3. Nel caso di incapienza della quota di fondo complessivo destinabile alle indennità di posizione, le singole quote sono proporzionalmente ridotte.

4. Le indennità di posizione sono proporzionate alla presenza secondo e nei limiti delle previsioni di legge e di contratto nazionale: i relativi risparmi sono destinati al fondo per le indennità di risultato del medesimo anno.

Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: fondo per l'indennità di risultato

1. La valutazione dei risultati dirigenziali avviene utilizzando la specifica scheda allegata al *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale* approvato con deliberazione di Giunta n. 40 del 20.4.2015 e sulla base degli elementi nella stessa contenuti. La relativa attribuzione dell'indennità di risultato avviene proporzionalmente al punteggio complessivo di fascia attribuito al Dirigente con utilizzo delle risorse destinate nell'anno di riferimento. A detta quota del fondo sono aggiunte le eventuali risorse provenienti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa previsti dalla legge (art. 16, commi 4 e segg., D.L. 98/2011 convertito) ove consentito dalla norma.

2. A tal fine il fondo per le indennità di risultato complessivamente disponibile (dedotte le attribuzioni di cui ai commi seguenti) è proporzionato alla valutazione media attribuita ai Dirigenti interessati (con esclusione dei coefficienti di valutazione pari a 0) rispetto alla valutazione massima attribuibile (e con limite alla decurtazione, derivante dal riproporzionamento, pari al 25% del fondo per le indennità di risultato) e successivamente diviso per la sommatoria dei coefficienti di fascia attribuiti a tutti i Dirigenti interessati e moltiplicato per il coefficiente individuale di fascia, secondo le seguenti formule:

DETERMINAZIONE DEL FONDO COMPLESSIVO INDENNITA' DI RISULTATO ATTRIBUIBILE

$$F_{irA} = \frac{F_{irT}}{C_{iMA}} \cdot C_{iME} (\text{esclusi } C_i = 0)$$

F_{irA} = fondo per indennità di risultato attribuibile per l'anno

F_{irT} = fondo per indennità di risultato complessivo per l'anno

C_{iMA} = coefficiente individuale di valutazione di fascia massimo attribuibile = 140

C_{iME} = coefficiente medio di valutazione di fascia attribuito ai Dirigenti interessati

DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' INDIVIDUALE

$$I_i = \frac{F_{irA}}{\sum C_i} \cdot C_i$$

I_i = indennità di risultato individuale

F_{irA} = fondo per indennità di risultato attribuibile per l'anno

$\sum C_i$ = somma coefficienti di valutazione individuali rapportati alla fascia (0-80-100-120-140)

C_i = coefficiente di valutazione individuale di fascia (0-80-100-120-140)

In ogni caso l'indennità di risultato individuale attribuibile per l'anno ai sensi del presente articolo non può essere superiore ad € 18.000,00 lordi. La quota del fondo per le indennità di risultato non

attribuita nell'anno, per effetto del calcolo di proporzionalità rispetto alla valutazione massima, è destinata, in ulteriore attribuzione, ai Dirigenti con punteggio di valutazione individuale pari a 140 e nel rispetto del limite individuale di 18.000,00 € di cui sopra. I resti dopo tale seconda attribuzione sono destinati ad economia di bilancio. Le eventuali risorse non spese per ragioni differenti dal mancato conseguimento degli obiettivi sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno medesimo.

3. Nel caso un Dirigente provveda alla sostituzione di altro Dirigente assente dal servizio – ad eccezione dell'assenza per ferie – ovvero per copertura *ad interim* di relativo incarico vacante e per oltre 30 giorni lavorativi durante l'anno solare, allo stesso spetta una quota di indennità di risultato aggiuntiva pari al 50% dell'indennità di posizione ordinariamente spettante al/ai collega/i sostituito/i in relazione alla durata del periodo di sostituzione.

4. Ferma restando la volontaria adesione degli interessati ad incarichi presso enti, società e soggetti in genere anche partecipati dal Comune in qualsiasi forma, ai Dirigenti che svolgono i predetti incarichi formalmente assegnati può essere attribuita un'indennità di risultato aggiuntiva a carico del fondo complessivo integrato con almeno pari risorse (compresi oneri indiretti) messe a disposizione del soggetto presso cui l'incarico è svolto (art. 26, commi 3 e segg. CCNL 23.12.1999).

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: fondo per il miglioramento dei servizi art. 26, comma 3, CCNL 23.12.1999

1. I progetti di miglioramento sono proposti alla Giunta Comunale – competente in materia di approvazione e determinazione del valore attribuito ai singoli progetti – dai Dirigenti o dal Segretario Generale. La quota di fondo incentivante liquidabile, sulle base di quella preventivamente destinata al singolo progetto di miglioramento dei servizi, è definita dall'organismo di valutazione della performance – in sede di verifica raggiungimento degli obiettivi di progetto e sentito il Dirigente responsabile del progetto medesimo – proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi. In tale sede l'organismo di valutazione ripartisce il fondo di progetto tra i partecipanti, eventualmente sentiti il Dirigente responsabile del progetto ed il Segretario Generale, assegnando ad ogni Dirigente un coefficiente variabile da 0,75 a 1,00 sulla base dell'effettivo coinvolgimento del Dirigente e della struttura di competenza nel progetto (utilizzando la specifica scheda allegata al *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale* e sulla base degli elementi nella stessa contenuti). Per gli eventuali progetti di miglioramento approvati nell'anno 2016 i coefficienti di ripartizione sono individuati dalla Giunta in sede di approvazione dei progetti.

2. Nel caso di mancata totale o parziale assegnazione, a consuntivo, di fondo miglioramento ad uno o più Dirigenti, preventivamente definiti come partecipanti al medesimo progetto, detti fondi sono ripartiti tra i rimanenti Dirigenti partecipanti esclusivamente nel caso di complessivo integrale raggiungimento del progetto stesso.

3. La ripartizione del fondo fra i Dirigenti avviene dividendo il fondo complessivo del singolo progetto per la somma dei parametri complessivi individuali di tutti i Dirigenti coinvolti e moltiplicando il valore ottenuto per il parametro di valutazione consuntiva del singolo Dirigente:

$$F_{mi} = \frac{F_{ms}}{\sum C_{mi}} \cdot C_{mi}$$

F_{mi} = compenso individuale fondo miglioramento dei servizi

F_{ms} = fondo miglioramento complessivo art. 26, comma 3 CCNL 23.12.1999

$\sum C_{mi}$ = somma coefficienti di valutazione individuale miglioramento dei servizi

C_{mi} = coefficiente di valutazione individuale

4. L'attribuzione del parametro complessivo tiene indicativamente conto del periodo di attività prestato nell'anno di riferimento dal singolo Dirigente.

5. L'attribuzione del fondo di cui al presente articolo avviene quale quota aggiuntiva dell'indennità di risultato dell'anno di riferimento ovvero ad incremento del fondo destinato alle indennità di posizione nel caso di applicabilità della previsione del contratto nazionale, richiamata in rubrica, relativa all'incremento stabile delle funzioni dirigenziali.

Art.7 – Formazione

1.L'Ente assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.

2.L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte essenziale del piano generale di formazione dell'Ente e deve consentire un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo (anche in caso di spostamento ad altro settore del Dirigente o di rientro da periodi di assenza significativi a seguito malattia o maternità), con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali e relativamente alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente, nonché a ottimizzare la gestione con iniziative di miglioramento e innovazione in termini di dinamismo e competitività.

3.Il piano di formazione della dirigenza deve consentire:

- interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'ente;
- interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del dirigente;
- interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

4.Inoltre il dirigente partecipa, d'intesa con il Segretario Generale, a corsi di formazione individuale a richiesta.

5.L'Ente impiega tendenzialmente per la formazione del personale dirigenziale una quota di risorse pari ad almeno l'1,5% della spesa retributiva complessiva del personale dirigenziale per l'anno precedente.

Art. 8 – Disposizioni specifiche

1.L'indennità di risultato relativa all'anno 2014 avverrà applicando il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato con deliberazione di Giunta n. 32 del 17.3.2014 e applicando la formula prevista al comma 2 del precedente articolo 5, ove in luogo del coefficiente di valutazione di fascia deve intendersi e prevedersi il punteggio di valutazione assegnato al dirigente; eventuali quote del fondo per le indennità di risultato non attribuite nell'anno, per effetto del calcolo di proporzionalità rispetto alla valutazione massima, è destinata, in ulteriore attribuzione, ai Dirigenti con punteggio di valutazione individuale superiore a 90 e nel rispetto del limite individuale di 18.000,00 € di cui sopra.

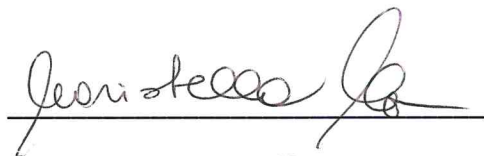
2. I provvedimenti di costituzione e modifica dei fondi per le indennità di posizione e di risultato, i provvedimenti di definizione delle indennità di posizione ed i risultati sintetici finali della valutazione di performance del personale dirigenziale sono trasmessi in copia a tutti i Dirigenti in servizio nell'Ente e coinvolti nel processo di valutazione.

3. Al fine di favorire la mobilità pubblico-privato, in applicazione dell'art. 23-bis del D.L.vo 165/2001 l'Amministrazione colloca, a domanda dell'interessato, il Dirigente in aspettativa non retribuita.

4. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente, valgono le disposizioni del precedente contratto del 31.03.2015.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica
Dott.ssa Maristella Morri - Segretario Generale

Handwritten signature of Maristella Morri in black ink, written over a horizontal line.

Per la R.S.A.
Dott.ssa Manuela Solinas – dirigente

Handwritten signature of Manuela Solinas in black ink, written over a horizontal line.

Per le OO.SS. provinciali
