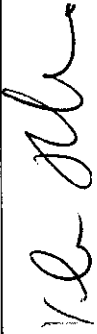
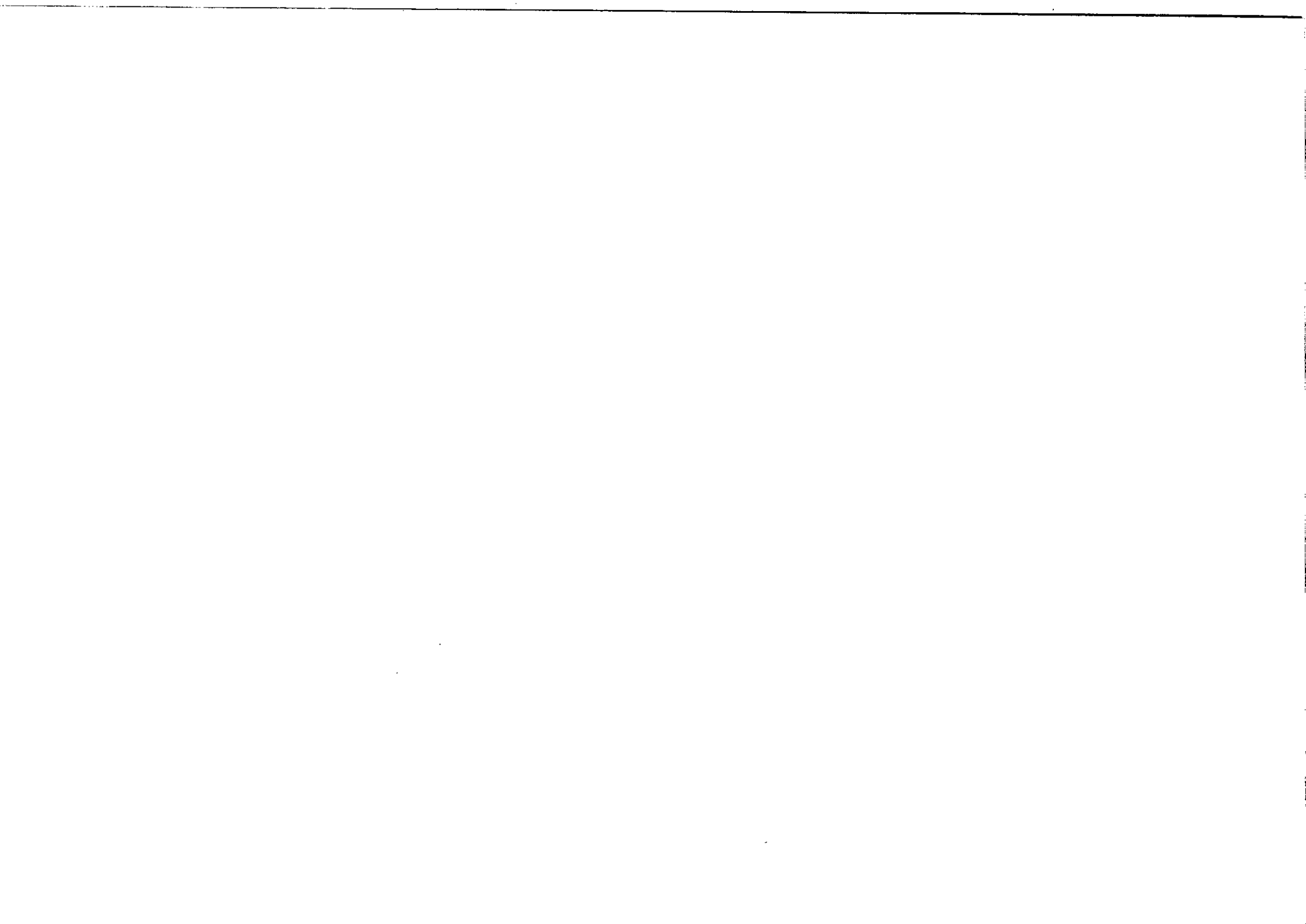


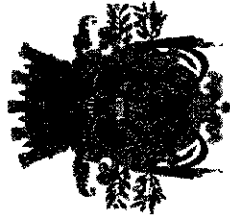
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO -  
ANNI 2013-2015 - PERSONALE AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE

Addì 31/12/2013, si sono riuniti presso la sede del Comune di Rapallo:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:	
Per le organizzazioni sindacali: DIREL CISL UIL CGIL	
Per i rappresentanti dei lavoratori:	

Per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo 2013 definitivo, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, in virtù dell'autorizzazione alla sottoscrizione che la Giunta ha manifestato con deliberazione del 31/12/2013, dichiarata immediatamente eseguibile.





*Comune di Rapallo*

Provincia di Genova

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
AREA DELLA DIRIGENZA  
2013 - 2015**

Sottoscritto in data 31.12.2013

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by a smaller, more fluid signature.

Articolo	Oggetto	pagina
1	Ambito di validità, decorrenza e durata del contratto	
2	Relazioni sindacali	
3	Servizi pubblici essenziali	
4	Criteri generali per i programmi annuali e pluriennali di formazione ed aggiornamento	
5	Pari opportunità	
6	Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al D. Lgs 81/2008	
7	Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione e a quella di risultato	
8	Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26, CCNL 23/12/1999	
9	Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni delle risorse indicate all'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999	
10	Comitato dei garanti	
11	Disposizioni finali	



### **1) Ambito di validità, decorrenza e durata**

Il presente contratto integrativo decentrato, formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 23.12.1999 per l'area della Dirigenza, Comparto Regioni ed Enti Locali, si applica al personale avente qualifica dirigenziale dal Comune di Rapallo con decorrenza anno 2013, con validità 01/01/2013 – 31/12/2015.

### **2) Relazioni sindacali**

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti.
2. Tenuto conto del D. Lgs. 165/01 e del CCNL 23/12/1999 concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti.
3. Le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art 4 del CCNL 23/12/1999.
4. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli art 4-7-8 del CCNL 23/12/1999.

### **3) Servizi Pubblici essenziali**

In relazione a quanto previsto all'art. 4, comma 1° CCNL 23/12/1999, le parti concordano che almeno un dirigente svolga funzioni di reperibilità o sia esonerato dallo sciopero.

Il criterio di individuazione è affidato al Segretario Generale che dovrà garantire il criterio di rotazione tra i Dirigenti.

### **4) Criteri generali per i programmi annuali e pluriennali di formazione ed aggiornamento**

1. Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla formazione per i dirigenti che non possono essere inferiori all'1 % della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine, fatte salve le riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Annualmente, sentite le proposte dei Dirigenti, nell'ambito dello stanziamento di cui al comma 1, il Comune presenta la proposta del piano di formazione, che viene sottoposto ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali.
3. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i Dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del



- personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.
4. Dovrà comportare l'aggiornamento costante rispetto alle nuove tecnologie, anche informatiche e telematiche, allo scopo di valorizzarne l'impatto nelle diverse strutture organizzative.
  5. Dovrà prevedere le modalità di esercizio del diritto individuale alla formazione, valorizzando percorsi di auto-formazione anche attraverso percorsi pluriennali e/o esperienze professionali, con diritto alla conservazione del posto.
  6. Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate con le Organizzazioni Sindacali per le eventuali modifiche o integrazioni.
  7. Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **5) Pari opportunità**

1. E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la Dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.
3. L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:
  - Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
  - L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.
  - Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dal periodo di astensione obbligatoria per maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

**6) Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al D. Lgs 81/2008**



Sulla base del documento di valutazione dei rischi predisposto dal responsabile del servizio di protezione e prevenzione, individuato dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08, l'amministrazione definisce ed aggiorna all'inizio di ciascun anno il piano generale degli interventi, stabilendo le priorità. Il periodo di riferimento del piano generale può tralasciare, quando necessario, all'arco temporale considerato dal bilancio pluriennale dell'Ente; sulla base di tale piano generale, ogni bilancio pluriennale contiene il corrispondente piano di finanziamento.

#### **7) Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione e a quella di risultato**

Il fondo per la retribuzione della posizione di risultato del personale avente qualifica dirigenziale di cui all'art. 26 CCNL 23/12/1999 è costituito annualmente sulla base dei criteri previsti dai vigenti Contratti Collettivi nazionali di lavoro e delle vigenti disposizioni di legge.

L'ammontare del fondo destinato alla retribuzione di posizione è pari alla sommatoria delle retribuzioni di posizione risultanti dal provvedimento di Giunta Comunale n° 28 del 05.02.2004 opportunamente riparametrate sulla base dell'entrata in vigore dei successivi CCNL dell'area dirigenza, fatte salve eventuali rideterminazioni derivanti dalla revisione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali o di riponderazione delle stesse da parte del nucleo di valutazione.

L'ammontare del fondo destinato alla retribuzione di risultato, che dovrà essere ricondotta gradualmente al 15% del fondo complessivo, risulta pari alla differenza tra il fondo complessivamente determinato e la quota di fondo erogata a titolo di retribuzione di posizione.

E' prevista, in caso di sostituzione di altro dirigente assente o per posto vacante in organico, l'erogazione di una quota pari al 25 % della retribuzione di posizione assegnata per quella posizione dirigenziale, da erogarsi in sede di retribuzione di risultato.

Relativamente agli incarichi ad interim, in ottemperanza alla Legge 190/2012 ed alle successive norme di attuazione, si fa espresso rinvio al codice di comportamento ed Piano anticorruzione, ciò anche ai fini della rotazione degli incarichi dirigenziali, fatte salve le specifiche professionalità.

Inoltre in merito ai criteri di erogazione della retribuzione di risultato, le parti stabiliscono, in caso di reggenza ad interim, di retribuire per intero la retribuzione di risultato spettante al dirigente che ha retto la Ripartizione vacante per l'intero anno. In caso di reggenza effettuata per periodi inferiori all'anno, si procederà alla liquidazione della retribuzione di risultato – anche in caso di reggenza da parte di più dirigenti – in proporzione ai mesi di reggenza.

La retribuzione di risultato viene erogata in base al sistema di valutazione del personale avente qualifica dirigenziale.



Per lo svolgimento delle funzioni di Vice Segretario, viene riconosciuta l'erogazione di una quota pari al 3% della retribuzione di posizione assegnata al dirigente incaricato, da erogarsi in sede di retribuzione di risultato, in proporzione al periodo in cui l'incarico viene conferito.  
Relativamente all'anno 2013 il fondo viene costituito come da allegato A).

**8) Verifica delle condizioni per il finanziamento delle risorse di cui all'art. 26, CCNL 23/12/1999**

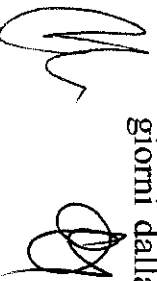
1. L'applicazione del comma 3° dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999 prevede la possibilità di implementare le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato in caso di attivazione di nuovi servizi con conseguente incremento del grado di responsabilità e delle capacità gestionali dirigenziali o si provveda alla revisione della struttura organizzativa, con decorrenza dalla data di formale attivazione o della revisione.
2. Ai sensi dell'art. 26 comma 6° del CCNL 23.12.1999, le parti verificano di volta in volta la sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3° dello stesso articolo, essendo detta verifica oggetto di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 4 del CCNL 23.12.1999 e convengono o meno sulla possibilità di dare applicazione al comma 3° dell'art. 26 al fine di integrare il fondo.
3. L'applicabilità di tale disposizione è subordinata alla compatibilità con le vigenti disposizioni di legge.

**9) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni delle risorse indicate all'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999**

1. I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle leggi e dalla norma dell'art 26 lett. e) CCNL 1999, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano, anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dall'attività professionale, alla retribuzione di risultato.
2. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementano il fondo e sono destinate come risultato aggiuntivo agli aventi titolo.
3. Ulteriori obiettivi specifici assegnati ai singoli Dirigenti finanziati con l'art. 26, comma 3, sono retribuiti con i criteri del presente articolo.

**Art. 10) Comitato dei garanti**

1. Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 e previsto dall'art.15 del CCNL 23.12.1999, dovrà essere rinnovato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto integrativo, e sarà composto da 3





membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico:

- Il primo membro - esperto è designato dall'Giunta Comunale
- Il secondo membro - esperto è eletto dai dirigenti.
- Il terzo membro - Presidente è individuato - di comune accordo - fra le due parti.

2. Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione.

3. L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 è subordinata al parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

4. Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate.

5. Ai fini della validità delle adunanze è prevista la presenza del Presidente e di due componenti.

6. Le decisioni sono validamente assunte se riportano il voto favorevole di almeno un componente e del Presidente.

7. Il Comitato dei Garanti resta in carica tre anni dalla nomina.

#### **Art. 11) Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo aziendale le parti concordano di rinviare ai vigenti contratti nazionali ed alle disposizioni regolamentari dell'Ente.

