



COMUNE DI GUBBIO

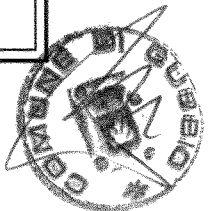
CCID

CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DECENTRATO  
DEL COMUNE DI GUBBIO  
COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE  
(Triennio normativo 2013-2015)

Gubbio 2013

FI CCIL

Uilg  
Delega



## VERBALE DI STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI GUBBIO - PERSONALE DIRIGENZIALE

Il giorno 6 del mese di settembre dell'anno 2013, alle ore 10,00 presso la sede di Palazzo Pretorio di Gubbio si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacali composte nel seguente modo:

1. *Delegazione di Parte Pubblica:*

- Il Presidente, Segretario Generale, Dott.ssa Paola Bastianini

2. *Delegazione di Parte Sindacale:*

- Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. FP: Francesco Biccheri;

C.I.S.L. - FP: Luigi Chieli;

U.I.L. FLP: Andrea Russo.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativa era stata sottoscritta in data 6 giugno 2013 a seguito di una serie di incontri negoziali svoltisi precedentemente.

Sul testo definitivo oggi oggetto di sottoscrizione è stato acquisito il parere positivo dei Revisori dei Conti, con verbale del 23.07.2013 acquisito in data 23.07.2013 al n. 28473 del Protocollo comunale, sulla base della Relazione illustrativa del Contratto decentrato.

Con Deliberazione del Commissario prefettizio (assunta con i poteri di Giunta) n. 15 del 05.08.2013, il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto stesso.

Nei giorni successivi, il presente contratto, unitamente alla relazione illustrativa, sarà trasmesso dall'Ente in forma telematica all'ARAN ed al CNEL.

Il presente contratto, unitamente alla relazione illustrativa, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Gubbio, li 06.09.2013

*Letto, confermato, sottoscritto.*

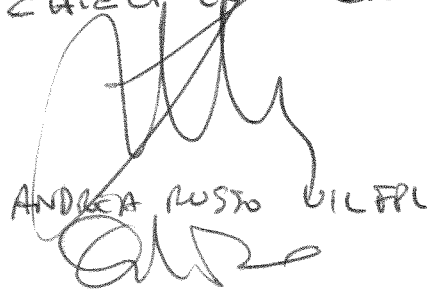
IL PRESIDENTE  
DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA  
DOTT.SSA PAOLA BASTIANINI



LA DELEGAZIONE SINDACALE

BICCHERI FRANCESCO FI-CGIL

CHIEMI LUIGI CISLFP



ANDREA RUSSO UILFLP

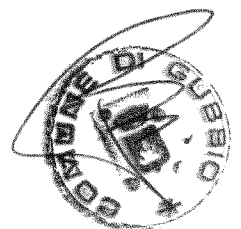
# INDICE GENERALE

Art. 1 – Ambito e validità del presente accordo	pag. 3
Art. 2 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa	pag. 3
Art. 3 – Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero	pag. 3
Art. 4 - Pari opportunità	pag. 4
Art. 5 – Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento con riferimento al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche	pag. 4
Art. 6 – Coperture assicurative	pag. 4
Art. 7 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	pag. 5
Art. 8 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato	pag. 5
Art. 9 – Criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico	pag. 5
Art. 10 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, CCNL 23/12/1999	pag. 6
Art. 11 – Incarichi ad interim	pag. 6
Art. 12 – Comitato dei Garanti	pag. 6
Art. 13 – Orario di lavoro	pag. 7
Art. 14 – Norme finali	pag. 7

UPL FPL  




FPGIL  

### **Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo**

Il presente accordo integrativo decentrato, formulato ai sensi dell'art.1 del CCNL – Area della dirigenza comparto Regioni ed Autonomie locali 22.02.2006 - per l'area della dirigenza, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato del Comune di Gubbio ed è applicabile anche ai dirigenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 commi 1 e 2 del D. Lgs. 26772000, qualora richiamato dai relativi contratti individuali.

Il presente contratto si riferisce al triennio 2013/2015 per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

### **Art. 2 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa**

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23.12.1999.

Il presente contratto collettivo integrativo, pertanto, si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a livello sindacale, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.

Sono fatte salve le materie e gli istituti che, per scelta delle parti o per loro intrinseca natura, richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche diverse.

In particolare, i criteri generali delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono determinati in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

### **Art. 3 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

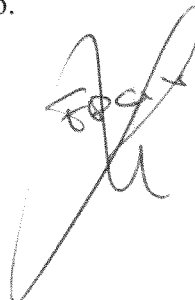
Sono esonerati dallo sciopero le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente Servizi Demografici ed Elettorali, limitatamente alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- dirigenti impegnati in attività di emergenza.

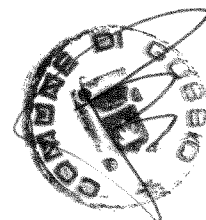
In occasione di ogni sciopero il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, qualora la stessa risultasse indispensabile al funzionamento minimo del servizio, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi all'Ufficio Personale.

Nel caso in cui l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

IL CLAPL  


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


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

#### **Art. 4 - Pari opportunità**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato, secondo modalità già concordate.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

#### **Art. 5 - Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. 81/08 e successive modifiche**

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 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 azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità, articolando gli interventi al fine del presente articolo in un piano triennale.

#### **Art. 6 - Coperture assicurative**

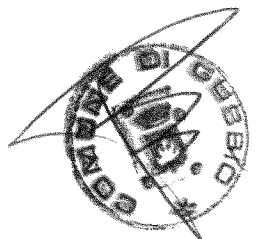
Al fine di dare esecuzione a quanto previsto nell'art. 38 del CCNL 23.12.1999, l'Ente garantisce la copertura assicurativa della Responsabilità Civile dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo l'ipotesi di dolo o colpa grave, con il massimale di "rischio".

Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo sono assicurate ai dirigenti anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

*g. m. f. c.*

*F. P. C. G. I. C.*

*F. P. C. G. I. C.*



#### **Art. 7 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

L'amministrazione comunica alle OO. SS. annualmente con apposito prospetto le risorse che costituiscono il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e risultato.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato viene ripartito secondo le seguenti percentuali:

- indennità di posizione 80,00 %;
- indennità di risultato 20,00%.

Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del fondo nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai CCNL, dal presente contratto decentrato e dagli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente. Il fondo è costituito ogni anno con determinazione del dirigente del Servizio personale.

La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni posizione dirigenziale è corrispondente alla fascia in cui viene collocata la posizione stessa in base ai fattori di valutazione contenuti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Nel caso di adozione di provvedimenti riorganizzativi e di nuova graduazione delle posizioni dirigenziali gli importi delle fasce previsti potranno essere rideterminati.

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione nell'anno successivo.

#### **Art. 8 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.**

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dall'Ente previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato.

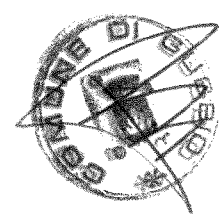
#### **Art. 9 - Criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico**

Nel caso di attivazione di nuovi servizi o di attribuzione di nuove competenze che comportino un mutamento nell'assetto organizzativo, l'Amministrazione ne valuta l'impatto sul valore economico della retribuzione di posizione e di risultato adeguandola compatibilmente con le disponibilità del relativo fondo e la disciplina vigente in materia di finanza pubblica.

*YLL RL*  


*FPCL*  


*FPCL*  

**Art. 10 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, CCNL23/12/1999**

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 comma 5 del d.lgs.163/06, e delle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23/12/1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemperamento tra incentivo di cui sopra e retribuzione di risultato secondo le seguenti modalità:

applicazione alla retribuzione di risultato di spettanza di una detrazione progressiva per scaglioni pari alle seguenti percentuali:

- nessuna detrazione fino a 10.000,00 euro di incentivo
- 10% da 10.000,01 a 15.000,00 euro di incentivo
- 15% da 15.000,01 a 20.000,00 di incentivo
- 20% oltre 20.000,00 di incentivo.

In ogni caso la retribuzione di risultato non potrà essere ridotta di una percentuale superiore al 70%.

Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori di indennità ex D. Lgs. 163/2006 vengono ridistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti che non hanno percepito incentivi ad altro titolo e abbiano avuto una valutazione pari o superiore a 65 punti.

Le risorse di cui all'art. 20, c. 2 del CCNL Area Dirigenza del 22.02.2010 che consentano il riconoscimento di compensi aggiuntivi, una volta regolamentate da codesto Ente, verranno disciplinate in forma analoga previo apposito accordo sindacale.

**Art. 11 - Incarichi ad interim**

Per le posizioni dirigenziali vacanti può essere conferito incarico ad interim per un periodo massimo di 12 mesi.

Al dirigente al quale è conferito incarico ad interim, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato in godimento per l'incarico di cui è titolare, è corrisposta una quota della retribuzione di risultato annua prevista per l'incarico ad interim nella misura del 30% della retribuzione di risultato massima attribuibile rapportata alla durata dell'incarico stesso.

**Art. 12 - Comitato dei Garanti**

Il Comitato dei Garanti è composto da tre membri effettivi e tre supplenti e ha durata triennale. Il Comitato rimane in carica in ogni caso fino alla nomina del successivo.

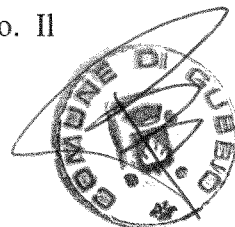
Uno dei membri è designato dall'Amministrazione e viene scelto dalla Giunta Comunale con apposita deliberazione tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del pubblico impiego. Il

*[Handwritten signature]*

6

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
FPCGK



secondo membro è il rappresentante dei dirigenti ed è eletto dai dirigenti in servizio dell'Ente. Il terzo membro, presidente, è scelto di comune accordo dagli altri due membri, entro 15 giorni dalla loro nomina, tra magistrati, docenti universitari, avvocati e dirigenti di un'altra pubblica amministrazione anche in quiescenza con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro. La procedura per l'elezione del rappresentante dei dirigenti è curata dal Servizio Risorse Umane.

### **Art. 13 - Orario di Lavoro**

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo alle esigenze della struttura cui è preposto, all'espletamento dell'incarico affidato ed alle sue responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Il dirigente dovrà certificare la propria presenza in servizio mediante il sistema di rilevazione automatica in dotazione all'Ente.

### **Art. 14 - Norme finali**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D. Lgs. n150/2009.

