

COMUNE DI PORDENONE



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ENTE - AREA DELLA DIRIGENZA -

**AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCRL 19 GIUGNO 2003
- AREA DELLA DIRIGENZA -**

12 ottobre 2004

Il giorno 12 ottobre 2004 alle ore 12.00, presso la sede comunale, a seguito della deliberazione della Giunta comunale dell'11 ottobre 2004, di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato integrativo - area della dirigenza -, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale. Sono presenti i sigg.i:

1. La Delegazione trattante di parte pubblica:

PRESIDENTE: DOTT. PAOLO GINI
SEGRETARIO GENERALE
COMPONENTE: RAG. GIOVANNI COMELLI
DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZE E BILANCIO
COMPONENTE: DOTT. GIANNI PELLIZZER
DIRIGENTE GESTIONE RISORSE UMANE E
SISTEMI INFORMATIVI

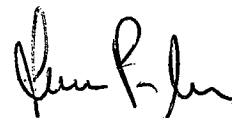
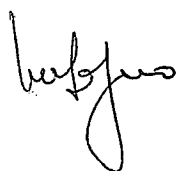
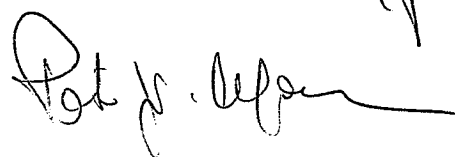
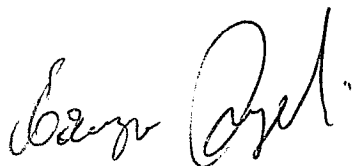
E

2. Le Organizzazioni sindacali così rappresentate:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

F.P. CGIL	PATRIZIA MAURO MUNDO LUCA
FPS CISL	MAURIZIO ANGELI
UIL FPL	CONFORTO M. MATILDE
DIREL	VINCENZO SOCARO

Al termine dell'incontro le parti, hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riguardante il personale dirigente, nel testo che segue, con le note a verbale allegate.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ENTE - AREA DELLA DIRIGENZA -

Premesso che, in data 19 giugno 2003, è stato stipulato il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per il personale dirigente del comparto unico – area enti locali – per il quadriennio 1998-2001;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 4 del precitato Contratto, presso ciascun Ente le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo concernente le materie indicate nel 1° comma del medesimo articolo;

Tutto ciò premesso, tra le parti si conviene e stipula quanto segue:

Art. 1 (Campo di applicazione)

Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dal Comune di Pordenone con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

Art. 2 (Effetti giuridici e economici)

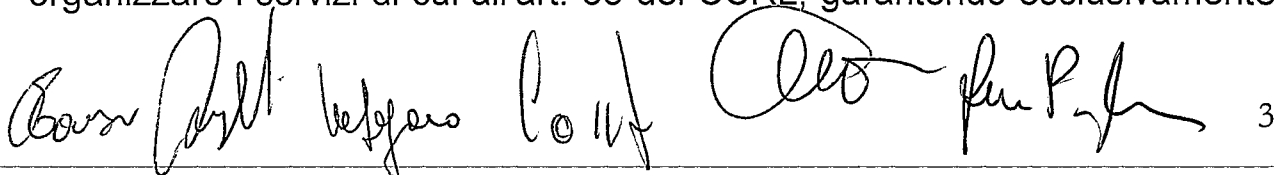
Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione stabilita nel presente contratto.

Gli effetti economici decorrono dalle date indicate nel CCRL 1998-2001, salvo quanto diversamente precisato nel presente contratto.

Art. 3 (Servizi pubblici essenziali)

Nell'ambito dei servizi pubblici, da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

A tal fine, per quanto concerne il personale con qualifica dirigenziale, le parti danno applicazione alla lettera A) comma 1 dell'art. 4 del CCRL, stabilendo che n. 3 dirigenti individuati di volta in volta da parte dell'Amministrazione comunale, vengono esonerati dallo sciopero, per organizzare i servizi di cui all'art. 65 del CCRL, garantendo esclusivamente



le prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 4
(Formazione e aggiornamento professionale)

Al fine di realizzare il processo di trasformazione dell'Ente e favorire l'affermazione della cultura del risultato, deve essere rivalutato il ruolo della formazione ed aggiornamento professionale, quali metodi permanenti di valorizzazione delle capacità e professionalità della struttura amministrativa/tecnica dell'Ente e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate ai dirigenti. Le attività formative devono tendere altresì a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

Il piano di formazione della dirigenza è impostato in modo tale da consentire:

- l'aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo;
- di apprendere le migliori tecniche per la gestione del personale, delle risorse finanziarie e strumentali e in generale di quanto necessario, tenuto conto del ruolo centrale della dirigenza, nel processo di trasformazione dell'Ente, per presidiare le attività istituzionali ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza (interna ed esterna).

Il piano di formazione della dirigenza ha durata triennale ed è aggiornato annualmente e deve consentire la formulazione di piani individuali che garantiscano interventi formativi funzionali:

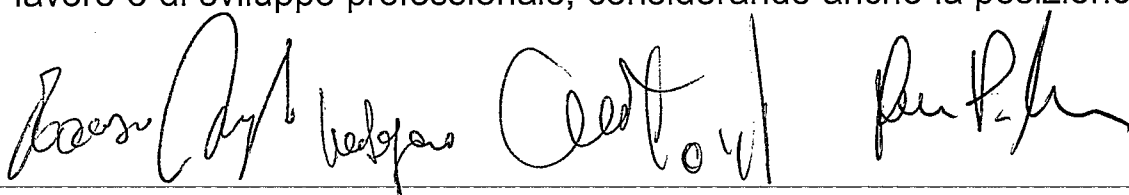
- alle strategie ed agli obiettivi generali dell'Ente;
- alla professionalità peculiare del Dirigente;
- al conferimento di nuovi incarichi.

Il piano generale di formazione della Dirigenza è definito ed aggiornato all'inizio di ciascun anno sulla base dei criteri generali di cui sopra ed è tempestivamente comunicato ai dirigenti.

Art. 5
(Pari opportunità)

In riferimento all'art. 11 del CCRL 1998-2001, l'Ente provvederà, per quanto di competenza, a operare per la sollecita istituzione del Comitato per le Pari Opportunità.

Le misure volte a favorire le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle



donne dirigenti in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti o dal citato Comitato.

Art. 6
(Sicurezza sul lavoro)

Le parti danno piena applicazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, nonché a quanto previsto nel documento sulla sicurezza di cui all'art. 4 del D.Lgs. 626/1994.

L'amministrazione provvederà a dare costante attuazione alle misure generali di tutela di cui all'art.3 del D.lgs. 626/1994 , nonché ad aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.

Art. 7
(Incentivazioni professionali)

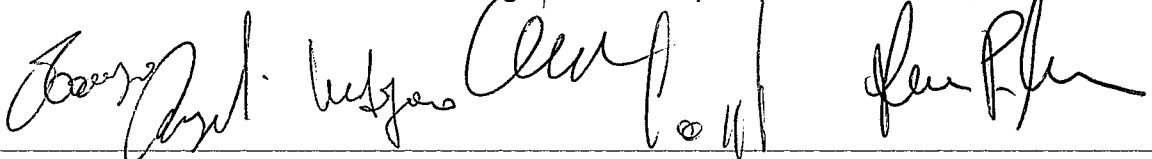
Ai fini dell'erogazione di altre forme di incentivazione (tra cui ad esempio avvocatura, Merloni, sponsor, ecc..), le parti concordano che, ai sensi del CCRL si provvederà a stipulare un apposito accordo per la definizione dei criteri per la disciplina della materia entro il 31 dicembre 2004.

Art. 8
(Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato)

Il Fondo è costituito come indicato all'art. 52 del CCRL 1998/2001 – area della dirigenza. La quota destinata alla retribuzione di risultato è fissata nella misura del 20% del fondo e sarà attribuita in rapporto a ciascuna retribuzione di posizione dirigenziale assegnata.

Sono definite le seguenti fasce di retribuzione di posizione:

1. **POSIZIONE DIRIGENZIALE DI TIPO A)** che comprende: incarichi di direzione di Settore ed incarico di direzione del servizio avvocatura.
La collocazione in questa fascia prevede ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici di vasto raggio, prevede la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche/organizzative di ampio raggio, prevede la cura del funzionamento di servizi e interventi a tipologia diversificata e complessa;
2. **POSIZIONE DIRIGENZIALE DI TIPO B)** che comprende: incarichi di direzione autonoma, di direzione di Servizi staff, di direzione di Servizi dipendenti da un Settore o da una struttura autonoma, di consulenza, studio e ricerca e incarichi dirigenziali di tipo "professional";



La collocazione in questa fascia prevede la responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti ad ambiti specifici, al funzionamento di strutture, alla gestione di risorse economiche ed umane, o l'attribuzione di funzioni di studio, consulenza, ricerca, nonché funzioni ispettive ed analoghe.

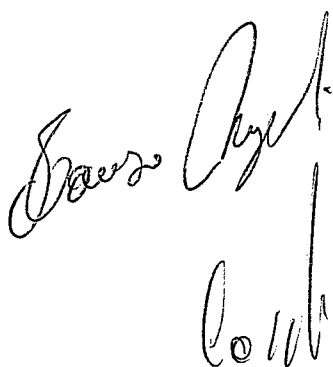
La definizione dei livelli retributivi all'interno di ciascuna fascia, è definita nel documento concertato in data odierna.

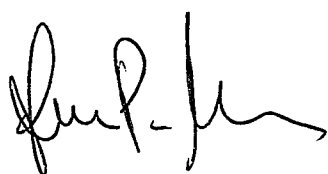
La disciplina del presente articolo ha decorrenza dal 1° gennaio 2004.


Resta fermo che qualora il totale della retribuzione di posizione e di risultato dovesse essere inferiore all'ammontare del fondo così come calcolato in base all'art. 52 comma 1 del CCRL 1998/2001, la relativa differenza incrementa la quota della retribuzione di risultato.

Art. 9
(Verifiche)

Le parti si riuniranno almeno una volta l'anno per esaminare lo stato di attuazione del CCDI e per valutarne eventuali modificazioni e/o integrazioni.







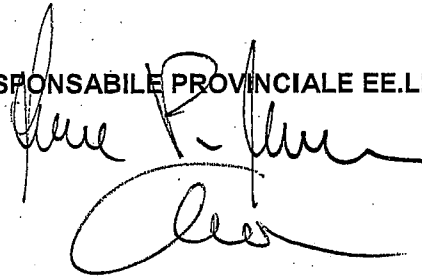


F.P. CGIL

Si sottoscrive la presente preintesa pur manifestando forti perplessità in merito alla proposta datoriale relativa al numero degli scaglioni di cui alla fascia B (art. 2), ritenuti numericamente eccessivi e con una forbice troppo ampia rispetto alle professionalità ed alle responsabilità affidate ai dirigenti.

Inoltre si conservano analoghe perplessità in merito all'individuazione dello scaglione V della fascia B) quale valore minimo della retribuzione di posizione per gli incarichi dirigenziali, ritenendo viceversa che ad esso debba corrispondere almeno il valore di cui allo scaglione IV, essendo importante la valorizzazione delle figure dirigenziali - anche della fascia B - quale organo direttamente responsabile della realizzazione degli obiettivi dell'Ente, della correttezza amministrativa e del conseguimento dei risultati di gestione, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento comunale degli Uffici e dei Servizi.


IL RESPONSABILE PROVINCIALE EE.LL. F.P. CGIL



PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

nella persona del Presidente dott. Paolo Gini:

12 ottobre 2004

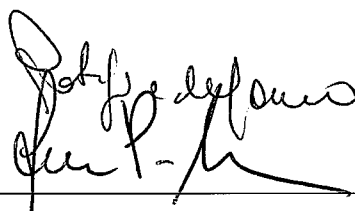


PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

F.P.
CGIL

(data) 12. 10. 04
12. 10. 04

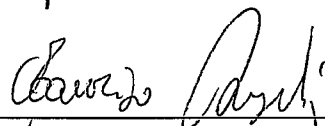
(firma)



F.P.S.
CISL

(data) 12/10/04

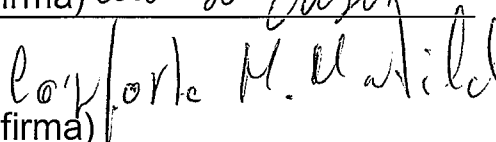
(firma)



UIL
F.P.L.

(data) 12-10-04

(firma)



DIREL

(data) 12. 10. 2004

(firma)

