

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Quadriennio normativo 2002/2005
Biennio economico 2002/2003
Biennio economico 2004/2005

Area della DIRIGENZA – COMUNE DI TIVOLI

Definito ai sensi dell'Art. 4 del CCNL 1998/2001 e s.m.i.

Il 15.07.2008, presso la sede del Comune di Tivoli, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, tenuto conto dell'approvazione con D.G.C. n° 96 del 20.03.2008 dell'Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Quadriennio normativo 2002/2005 Biennio economico 2002/2003 Biennio economico 2004/2005 (sottoscritto dalle parti in data 4.03.2008) e conseguente autorizzazione alla sottoscrizione, provvedono alla stipula definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con allegate "Relazione Tecnico Finanziaria" del 5.03.2008, comunicazione del Collegio dei Revisori del 8.05.2008 e verbale della seduta odierna.

Delegazione di parte pubblica:

Dr. Guidotti Luciano Segretario Generale _____
Dr. Pontesilli Vito Dirigente I Settore _____
Dr.sa Mezzetti Loretta Dirigente IV Settore _____

Delegazione di parte sindacale:

Arch. Petrocchi Giuseppe delegato CIDA _____
Ing. Pascucci Pierluigi delegato CGIL _____
Dr. Frangione Vincenzo delegato CISL _____

DELEGATI TERRITORIALI di Categoria:

CGIL FP _____

CIDA FP _____

CISL FPS SOLDATELLI GUIDO _____

UIL FP BUTTERA ARMANDO _____

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Quadriennio normativo 2002/2005
Biennio economico 2002/2003
Biennio economico 2004/2005

Area della DIRIGENZA – COMUNE DI TIVOLI

Definito ai sensi dell'Art. 4 del CCNL 1998/2001 e s.m.i.

Articolo 1

Servizi Pubblici Essenziali-Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, nonché dell'art. 1 del C.C.N.L. del 10/4/96 (Servizi Pubblici Essenziali Area Dirigenza) sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei Servizi Essenziali previsti per l'area della Dirigenza dal citato C.C.N.L., i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

- N. 1 Dirigente dei Servizi Elettorali e Stato Civile (Settore I);
- N. 1 Dirigente del Corpo della Polizia Locale (Settore III);
- N. 1 Dirigente del Cultura, politiche sociali e servizi assistenziali (Settore IV);
- N. 1 Dirigente per le manutenzioni e pronto intervento (Settore VIII);
- N. 1 Dirigente per i Servizi di Protezione Civile (Settore VI).

Articolo 2

Campo di applicazione e decorrenza del contratto

Il presente C.C.D.I. formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 22/2/06 dell'Area della Dirigenza si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Tivoli.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.

Articolo 3

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola nei seguenti istituti:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- b) informazione;
- c) concertazione;
- d) consultazione;
- e) procedure di conciliazione;
- f) forme di partecipazione.

Articolo 4

Soggetti, tempi e procedure

L'Ente fornisce tempestivamente in forma scritta informazioni alla delegazione sindacale costituita così come previsto nel presente contratto e alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali e del presente CCDI.

Articolo 5 Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23/12/1999.

Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale.

Le modalità di utilizzo delle risorse economiche e finanziarie sono determinate in sede di contrattazione decentrata, con cadenza annuale, nella fase antecedente alla predisposizione del bilancio di previsione e, nel caso di accertamento di omissioni, errori o di normativa sopravvenuta, rideterminate in occasione delle verifiche sul mantenimento degli equilibri di bilancio.

Articolo 6 Informazione preventiva

L'Ente informa in via preventiva ed in tempo utile – comunque almeno 5 giorni lavorativi prima della presentazione dell'atto all'organo competente – le rappresentanze sindacali sui criteri generali relativi a tutti gli atti, anche di valenza generale, concernenti l'attività e le funzioni dei Dirigenti, con particolare riferimento:

- criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- sistemi di valutazione delle posizioni, delle fasce e dei risultati dei Dirigenti ed effetti degli accertamenti negativi;
- criteri di identificazione degli obiettivi particolarmente rilevanti e delle direttive generali di cui all'art. 11 CCNL 22/2/2006;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- programmi di formazione e di aggiornamento dei Dirigenti;
- misure di riorganizzazione degli uffici e servizi;
- processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o attività;
- misure di pari opportunità;
- implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti;
- proposta di normativa regolamentare da cui discendano effetti economici a carico dei dirigenti;
- misure di definizione logistica degli uffici dirigenziali;
- tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Tra gli atti di valenza generale rientrano:

- lo statuto e i regolamenti dell'Ente che incidono direttamente sulle funzioni dirigenziali;
- i bilanci di previsione e relative variazioni, salvaguardia degli equilibri ed assestamento generale;
- la programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di risorse umane;
- gli atti di organizzazione delle strutture di rilievo dirigenziale;
- gli atti in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione dei rischi negli

ambientanti di lavoro;

- gli atti relativi alla stipula di contratti a tempo determinato per l'area dirigenziale.

Le parti concordano di attivare una più articolata informazione, anche mediante la calendarizzazione programmata degli incontri per le materie che sono oggetto di concertazione.

Possono essere individuate modalità di informazione preventiva più articolate, su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività nonché di eventuali riorganizzazioni delle strutture di rilievo dirigenziale.

L'Amministrazione, in caso di motivata urgenza, in deroga a quanto fissato al comma 1 del presente articolo, informa le OO.SS. convocando contestualmente un incontro di concertazione.

Articolo 7 Informazione successiva

L'Ente fornisce in forma scritta, in tempi congrui, comunque non oltre giorni 30, e nelle forme opportune un'informazione successiva sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza con particolare riferimento al conferimento di qualsiasi incarico a dirigenti.

Articolo 8 Concertazione

Ciascuno dei soggetti di cui al successivo art. 12 può attivare – esclusivamente mediante richiesta scritta – la concertazione per le seguenti materie, già indicate all'art. 4, C.C.N.L. 1998-2001:

- attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione che comportino un incremento delle dotazioni organiche dirigenziali;
- sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per l'applicazione dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

E' inoltre oggetto di concertazione con la delegazione sindacale dei Dirigenti:

- piano assunzionale dei Dirigenti;
- programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei Dirigenti;
- implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro;
- tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza. Decorso il termine sopra stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli relazionali.

La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Il Comune di Tivoli e le OO.SS. non assumono iniziative unilaterali durante le fasi di concertazione sulle materie oggetto della stessa. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto, o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo dell'Ente.

Articolo 9

Interpretazione autentica del CCDI

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Articolo 10

Comitato dei garanti

Il Comitato dei Garanti, da costituire entro 60 giorni dalla firma del presente CCDI (art.22 del D.Lgs.n.165/2001), è disciplinato secondo i seguenti criteri generali:

- il Comitato ha durata triennale ed è composto di tre membri così individuati:
 - un componente individuato dall'Amministrazione comunale,
 - un componente eletto dai Dirigenti nel proprio seno,
 - un componente con funzione di Presidente designato di comune accordo dagli altri due membri, entro 15 giorni dalla loro nomina e scelto tra magistrati, docenti universitari, avvocati e Dirigenti della pubblica amministrazione anche in quiescenza con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro.
- Il Comitato dei Garanti esprime, entro trenta giorni dalla richiesta, da parte dell'Ente, corredata di adeguati elementi istruttori, parere motivato e vincolante per l'Amministrazione, sui provvedimenti di contestazione ai Dirigenti, di risultati negativi dell'attività amministrativa, della gestione o del mancato conseguimento degli obiettivi. Il Comitato dei Garanti, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il Dirigente anche assistito da persona di fiducia.

Tali provvedimenti costituiscono la conclusione di procedure di contestazione avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce.

La richiesta all'Ente di ulteriori elementi istruttori da parte del Comitato dei Garanti, da effettuarsi non più di una volta, costituisce interruzione del termine di 30 giorni che riprende a decorrere dalla ricezione da parte del Comitato di tutti gli elementi richiesti.

- Il Comitato può effettuare autonomamente accertamenti o audizioni.
- Il Comune provvede agli oneri necessari al funzionamento del Comitato, compresa la corresponsione dei compensi ai componenti esterni.
- L'Amministrazione provvede con apposito regolamento a disciplinare nel maggior dettaglio il funzionamento del Comitato dei Garanti nel rispetto dei principi di cui al presente articolo.

Art. 11

Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Le parti costituiscono entro 30 giorni dalla firma del presente CCDI il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing disciplinandone composizione e funzionamento secondo i criteri generali fissati nell'art.8 del C.C.N.L. del 22.2.2006.

Articolo 12

Composizione della delegazioni

La composizione delle delegazioni trattanti viene comunicata alle parti per iscritto.

Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa l'Amministrazione individua i Dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione delle R.S.U. dell'Area della Dirigenza, la delegazione di parte sindacale è composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della Dirigenza dalle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali

Articolo 13

Prerogative e agibilità sindacali

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalla L. 300/70, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7/8/98, del CCNQ del 25/11/98, del CCNQ del 3/10/05 e successive disposizioni legislative o contrattuali.

I permessi sindacali, retribuiti e non retribuiti, sono concessi nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere previamente accreditati presso la Segreteria Generale con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le revoche degli accreditamenti dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al comma precedente.

Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative nell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinati e concessi secondo le modalità previste dal CCNQ del 7/8/98 e successive modificazioni ed integrazioni nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

Articolo 14

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi, dalle somme di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g) e i) del comma 1 e dalle somme di cui al comma 2 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001.

L'Amministrazione, a decorrere dal 2001, ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, come da relazione tecnico-finanziaria allegata.

Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione del comma 3 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001 e che nei bilanci previsionali degli anni dal 2002 al 2005 erano state appostate idonee risorse finanziarie -conservate a residui- incrementative del fondo tali da compensare l'ampliamento delle competenze ascritte ai vari dirigenti individuando quindi risorse aggiuntive correlate all'attivazione di nuovi servizi e al compimento di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti. Tale incremento -relativo alla retribuzione di posizione e di risultato- è stato determinato in Euro 66.651,96 per l'anno 2002, Euro 66.651,96 per il 2003, Euro 102.541,06 per l'anno 2004 ed Euro 105.137,68 per il 2005 (di cui per i dirigenti a tempo determinato: 2002 E. 34.003,21, 2003 E 34.003,21, 2004 E 50.148,00, 2005 E 52.025,85), oltre l'indennità per la vice-segreteria.

Pertanto il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – di cui agli artt. 26, 27 e 28 del CCNL della dirigenza del comparto regioni -enti locali 23.12.1999- ammonta complessivamente, per l'anno 2006 a Euro 505.161,92 e per l'anno 2007 ad Euro 505.161,92 come da tabella allegata in cui sono evidenziati anche i totali per le posizioni dirigenziali a tempo determinato (rispettivamente 257.703,57 Euro per l'anno 2006 e 154.622,15 per l'anno 2007) oltre l'indennità per la vice-segreteria pari ad Euro 1.718,02 per l'anno 2006 ed Euro 1.718,02 per l'anno 2007, come da corrispondenti previsioni dei relativi bilanci.

Il fondo così costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nei limiti delle previsioni contrattualmente definite per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nella struttura del Comune di Tivoli, e delle posizioni dirigenziali affidate a dirigenti assunti con contratto a tempo determinato ed individuati in sede di concertazione.

La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999, in particolare circa la corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate negli esercizi 2006 e 2007.

Le parti -tutto ciò premesso- concordano nelle seguenti modalità di applicazione degli artt.27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999, relative al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per gli anni 2002, 2003, 2004 e 2005 a titolo di vacanza contrattuale:

1. a ciascun dirigente a tempo indeterminato in servizio negli anni di riferimento spetta una retribuzione di posizione minima aggiuntiva in via equitativa, pari a
 - o euro 3.903,02 (posizioni 2° fascia) ed euro 3.515,67 (posizioni 1° fascia) per l'anno 2002;
 - o euro 3.903,02 (posizioni 2° fascia) ed euro 3.515,67 (posizioni 1° fascia) per l'anno 2003;
 - o euro 8.254,53 (posizioni 2° fascia) ed euro 7.421,77 (posizioni 1° fascia) per l'anno 2004;

- euro 8.340,33 (posizioni 2° fascia) ed euro 7.507,57 (posizioni 1° fascia) per l'anno 2005, da consolidarsi in via definitiva nella retribuzione di posizione in godimento alla data;
- 2. a ciascun dirigente a tempo indeterminato in servizio, per tali anni dal 2002 al 2005 sarà erogata una retribuzione minima di risultato aggiuntiva, che verrà in via equitativa ricalcolata sulla base della misura di cui al punto precedente, garantendo la liquidazione di una somma media pari ad Euro 2.897,60 per le posizioni di 2° fascia ed Euro 2.607,83 per le posizioni di 1° fascia per ognuno degli anni considerati; per le annualità successive si provvederà nella misura % prevista dal vigente CCDI Dirigenza e fino alla stipula del successivo.
- 3. al dirigente Vice-Segretario per gli anni dal 2002 al 2005 sarà erogata una indennità di vice-segreteria aggiuntiva, che verrà in via equitativa calcolata in misura del 5% degli importi dell'indennità di posizione ricalcolata per i singoli anni, pari ad Euro 1421,91 per l'anno 2002, Euro 1421,91 per l'anno 2003, Euro 1668,09 per l'anno 2004 Euro 1700,98 per l'anno 2005.

Entro il 31 ottobre di ciascun anno si provvederà alla determinazione del fondo per l'anno successivo.

Articolo 15 Retribuzione di posizione

I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- Competenza (preparazione tecnica, competenza manageriale, capacità nelle relazioni umane);
- Complessità del processo decisionale (grado di complessità dei problemi affrontati; difficoltà del processo di analisi) e grado di strategicità per l'Amministrazione;
- Responsabilità organizzativa (responsabilità interna ed esterna; articolazione e complessità dei prodotti, dei servizi e dei procedimenti resi nonché delle famiglie professionali e delle dimensioni economiche e finanziarie gestite).

Fermo restando la corresponsione delle somme a titolo di arretrato di cui all'art. 14 per adeguamento delle retribuzioni di posizione e di risultato, la nuova misura del valore economico della retribuzione di posizione per i Dirigenti a tempo indeterminato viene definita con decorrenza giuridico-economica dal 1.12.2005 nell'importo risultante dalla somma della posizione già in godimento aumentata dell'importo integrativo erogato per l'ultima annualità, rideterminando conseguentemente le due fasce retributive attualmente in vigore e fino alla revisione prevista dal comma successivo. Al vice-segretario compete una indennità di posizione aggiuntiva pari al 5% dell'indennità di posizione relativa alla fascia di appartenenza.

Entro il 31 dicembre di ogni anno le parti si impegnano a procedere alla verifica dei valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali.

Articolo 16 Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato annua -a decorrere dal computo di quella spettante per l'anno 2005- è stabilita nella misura pari al 50% della retribuzione di posizione.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi predetti, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata al punteggio del risultato raggiunto secondo il seguente schema:

- da 0 a 55 punti = retribuzione di risultato pari a 0
- da 56 a 65 = retribuzione di risultato pari a 60%

- da 66 a 80 = retribuzione di risultato pari a 80%
- da 81 a 100 = retribuzione di risultato pari a 100%.

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato è incrementato dalle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della legge n. 109/94 e successive modificazioni e integrazioni nonché dalle risorse di cui all'art. 37 del CCNL, che sono specificatamente destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

Nel mese di marzo di ciascun anno il Comune di Tivoli corrisponde a ciascun Dirigente destinatario della retribuzione di risultato un acconto, con la formula del "salvo conguaglio", pari al 35% della retribuzione di risultato dell'anno precedente.

Articolo 17

Onnicomprensività del trattamento economico

Per valorizzare la professionalità dei Dirigenti interni dell'Amministrazione e per garantire la massima trasparenza delle procedure nel conferimento degli incarichi l'Amministrazione Comunale procederà, entro il 30.9.2008:

- a disciplinare, con apposito regolamento, le diverse tipologie di prestazione che i Dirigenti sono chiamati ad espletare nonché i criteri per la determinazione dell'entità dei relativi compensi, tenuto conto dei pareri del nucleo di valutazione;
- a comunicare trimestralmente gli incarichi conferiti nonché i compensi liquidati.

I compensi eventualmente spettanti ai Dirigenti per lo svolgimento di incarichi conferiti dall'Amministrazione o conferiti da terzi, su designazione dell'Amministrazione, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Nelle more della approvazione dell'apposito regolamento inerente le prestazioni che i Dirigenti sono chiamati ad espletare nel rispetto del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico si concorda che eventuali incarichi conferiti per prestazioni non inerenti la struttura assegnata e le competenze alla stessa ascritte per attuazione di previsione normative e regolamentari da attuare in forma obbligatoria, saranno retribuite con modalità da stabilirsi nel provvedimento di affidamento, come integrazione della retribuzione di risultato.

Articolo 18

Incentivazioni Individuali

In attuazione delle disposizioni dell'art. 43 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i. e leggi collegate, sono determinate le risorse relative alle sponsorizzazioni ed alle entrate per prestazioni a pagamento erogate dal Comune *-previa adozione di formali regolamentazioni-*, nonché quelle relative alle economie di gestione nel seguente modo:

- per quanto attiene le sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e convenzioni, fatta 100 la misura di entrata incassata essa è così ripartita:
 - 10,00% direttamente al dirigente responsabile del settore impegnato nella sponsorizzazione etc. a titolo di incentivo integrativo della retribuzione di risultato;
 - 10,00% ad integrazione della quota del fondo relativa all'indennità di risultato dei dirigenti, dell'anno;

- per quanto attiene alle economie di gestione (dirette o derivate) o sulla spesa per il personale, individuate con criterio oggettivo, previa verifica a consuntivo:
 - 7,5% direttamente al dirigente responsabile del settore che ha determinato l'economia a titolo di incentivo integrativo della retribuzione di risultato;
 - 7,5% ad integrazione della quota del fondo relativa all'indennità di risultato dei dirigenti, dell'anno;
 - per quanto afferisce alle entrate incassate per le prestazioni a pagamento:
 - 5,00% direttamente al dirigente responsabile del settore impegnato nelle prestazioni a pagamento a titolo di incentivo integrativo della retribuzione di risultato;
 - 5,00% ad integrazione della quota del fondo relativa all'indennità di risultato dei dirigenti, dell'anno;
- se si tratta di entrate già consolidate, le % si applicano doppie sull'incremento rispetto alla media del triennio precedente.

In concomitanza dell'approvazione del Peg saranno predisposte da parte di ciascun settore delle schede-progetto con riferimento alle azioni da espletare e gli obiettivi da raggiungere con modalità e tempi di attuazione riferiti alle singole fattispecie indicate al comma precedente e le relative previsioni finanziarie.

La verifica -previa comunicazione al Nucleo di Valutazione- si effettuerà al realizzarsi dell'evento contabile-economico-finanziario collegato alla singola fattispecie rapportandolo al singolo semestre e correlando opportunamente i risparmi gestionali e quelli finanziari: in tale sede si confermeranno le correlate previsioni di bilancio a favore del fondo.

In sede di coordinamento dei dirigenti e nell'ambito della definizione degli obiettivi strategici di carattere generale, saranno individuate le azioni da espletare e gli obiettivi da raggiungere a livello di Ente, al cui esito complessivo sarà determinata la quota di partecipazione di ciascun dirigente a tali incentivi di carattere generale e le relative previsioni finanziarie, previo specifico parere del Nucleo di Valutazione. In tal caso l'indennità di risultato dell'anno potrà essere aumentata fino al 70% della retribuzione di posizione, su disposizione dell'Amministrazione, con applicazione del solo importo più favorevole al Dirigente in caso di contemporanea presenza di incentivi di settore.

Laddove per legge sia previsto un obiettivo minimo di risparmio che l'Ente deve realizzare, le % indicate si applicheranno sulla parte eccedente la quota di risparmio di legge.

Il presente articolo sostituisce integralmente l'art. 8 c 2 del CCDI 1998-2001.

Articolo 19

Transazione incentivazioni individuali maturate ex CCDI Dirigenza 1998-2001

Le parti danno atto che nel periodo 2002-2007 -in base alle comunicazioni periodiche del Responsabile del servizio bilancio e trattamento economico e del Segretario ed alla presa d'atto dell'Amministrazione- alcuni Dirigenti hanno maturato incentivazioni individuali di cui all'art. 8 c2 e art. 10 CCDI Dirigenza 1998-2001 Art 26 C 1 del CCNL 1998/2001 e art. 43 L. 449/97 e s.m.i. a tutt'oggi ancora totalmente o parzialmente non liquidati (per difficoltà -poi superate- sorte in sede di interpretazione autentica del CCDI 1998-2001), per le seguenti causali:

- Economie di spesa su modalità di esecuzione servizi di vigilanza plessi comunali (escluso Tribunale ed uffici giudiziari), autoparco, oneri finanziari del debito complessivo dell'Ente (sulla quota interessi delle rate dei mutui e Boc in ammortamento vari anni tramite rinegoziazione ed estinzione vecchi mutui, emissione BOC e operazioni IRS);

- Progetti Obiettivo vari settori (rilevazione informatizzata presenze personale, allineamento dati connessione indice nazionale anagrafi, regolarizzazione anagrafica confronto anagrafe, censimento revisione aggiornamento registro anagrafico popolazione residente, progetti di servizio ed assistenza organi con cadenza annuale, recupero ICI vari anni, riaccertamento straordinario residui attivi e passivi anni 2002 e retro);
- Maggiori entrate incassate per cessioni a pagamento dei loculi cimiteriali lotti A e B, urne cinerarie, cappelle gentilizie e tombe di famiglia, tempio lotto A; ruolo lux;

Le parti concordano che siano liquidati a titolo transattivo gli importi spettanti ai Dirigenti aventi diritto -al netto del recupero degli oneri riflessi a carico dell'Ente- dopo aver effettuato le riduzioni previste dal CCDI Dirigenza 1998-2001 ed una riduzione aggiuntiva concordata con l'Amministrazione. L'importo complessivo delle transazioni è pari ad Euro 137.540,00 al netto del recupero degli oneri riflessi a carico dell'Ente pari ad Euro 32.735,00.

La determinazione di liquidazione da assumersi da parte del Segretario Generale dovrà essere necessariamente preceduta da atto di rinuncia ad ogni ulteriore pretesa a tale titolo, sottoscritta da ciascun dirigente avente diritto.

ART. 20

Correlazione Retribuzione di Risultato-Incentivazioni individuali

Le Parti danno atto che l'applicazione delle disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione della Dirigenza garantisce ai Dirigenti destinatari un equo riconoscimento retributivo ed una corretta valutazione della correlazione fra retribuzione di risultato e incentivazioni individuali, come previsto al comma 2, art. 29 del C.C.N.L..

Tutte le tipologie di incentivazioni individuali costituiscono risorse economiche aggiuntive rispetto alla quota del fondo determinato ai sensi dell'art. 26 del C.C.N.L. e destinata alla retribuzione di risultato.

La correlazione fra retribuzione di risultato e incentivazioni individuali avviene, per il singolo anno di riferimento, nei modi di seguito indicati:

- nel caso in cui la somma delle incentivazioni individuali (ii), riferita al singolo Dirigente, sia minore o uguale al 100% della retribuzione di risultato media (rrm) spettante a tutti i dirigenti a seguito del procedimento di valutazione, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato (rr) spettante al medesimo Dirigente;
- nel caso in cui la somma delle incentivazioni individuali (ii), riferita al singolo Dirigente, sia maggiore del 100% della retribuzione di risultato media (rrm) spettante a tutti i dirigenti a seguito del procedimento di valutazione, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato (rr) sulla base di una progressione lineare che comporti l'azzeramento della stessa quando la somma delle incentivazioni individuali (ii) sia maggiore o uguale al 200% della retribuzione di risultato (rr) spettante al Dirigente;
- il valore massimo delle incentivazioni individuali (ii) da liquidare nell'anno a favore di ciascun Dirigente, per le fattispecie di cui:
 - all'art. 18 della L. 109/1994 e s.m.i.
 - all'art. 37 del C.C.N.L.,
 - agli artt. 17 e 18 del presente contratto

è determinato nella misura dell' 80% della sommatoria delle voci stipendiali spettanti al Dirigente (Tabellare + Retribuzione di posizione) nel medesimo anno: l'eventuale eccedenza costituisce economia di bilancio.

Il presente articolo sostituisce integralmente l'art. 10 del CCDI 1998-2001.

Articolo 21
Copertura Assicurativa e Patrocinio legale

Le parti concordano per la copertura assicurativa in base a quanto già definito in materia con determinazione dirigenziale n° 3204 del 28.12.2006 (massimali Euro 1.500.000,00 unico sinistro/persona anno elevato a Euro 3.000.000,00 in caso di più assicurati).

Per il patrocinio legale, il Dirigente ha diritto ad usufruire del patrocinio legale a carico dell'Ente nel caso di apertura di procedimento di responsabilità civile o penale per fatti ed atti direttamente connessi all'espletamento del proprio incarico.

Il Dirigente ha obbligo di inoltrare la richiesta di patrocinio legale, previa esposizione tesa a consentire la verifica della inesistenza di conflitto di interessi, indicando il legale di fiducia di cui intende avvalersi, che dovrà essere di comune gradimento.

A seguito di sentenza di assoluzione passata in giudicato, il dirigente potrà richiedere il rimborso della parcella legale, munita del parere di congruità apposto dall'ordine degli Avvocati, producendo altresì, la relativa fattura.

Articolo 22
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 17 CCNL 23/12/1999 così come modificato dall' art. 15 CCNL 22/02/2006, le parti concordano che il datore di lavoro o il dirigente con almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali dell'Amministrazione, possono proporre la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

A tal fine, l'Amministrazione eroga un'indennità supplementare pari a 24 mensilità dell'importo in godimento alla data di presentazione dell'istanza.

La proposta di risoluzione del rapporto di lavoro è inoltrata dalle parti in forma scritta almeno 90 giorni prima della data indicata per la risoluzione del rapporto di lavoro.

La richiesta di risoluzione consensuale avanzata da una delle parti in forma scritta comporta l'obbligo dell'altra di pronunciarsi entro 30 giorni dal ricevimento.

I termini decorrono, rispettivamente, dalla data di acquisizione del protocollo dell'Ente se la proposta, l'accettazione o il rifiuto della risoluzione del rapporto di lavoro è del dipendente; dalla notifica all'interessato se di parte datoriale.

Le parti di comune accordo, possono ridurre i termini previsti fino alla metà.

L'indennità supplementare da corrispondere al dirigente, entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, comprende le seguenti voci retributive:

1. stipendio tabellare
2. maturato economico
3. retribuzione di posizione.

Articolo 23
Formazione

L'Amministrazione assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti da realizzarsi preferibilmente con accordi e/o convenzioni con Istituti Universitari o primarie società di formazione certificate ISO, per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.

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, con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

Il piano di formazione della dirigenza è oggetto di contrattazione decentrata integrativa aziendale, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente all'inizio di ciascun anno solare, e deve consentire la formazione di piani individuali che garantiscano:

- 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.

L'incidenza dei processi formativi nelle procedure di valutazione è oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCDI.

A tal fine è destinata annualmente una quota non inferiore e rivalutata nella misura del 5% della spesa complessiva del personale dirigenziale come previsto dall'art. 23 del C.C.N.L. 23.12.1999. Nell'ambito del piano formativo è previsto un budget per l'autoformazione del singolo Dirigente pari ad Euro 1.500,00.

L'Ente, con cadenza semestrale, fornisce ai soggetti di cui all'art. 9, informativa sullo stato di effettiva attuazione del piano, motivandone ogni eventuale scostamento.

Le parti entro il 30/6/2008 costituiscono una Commissione Mista Paritetica per il monitoraggio permanente delle attività di formazione.

Articolo 24 Conferimento degli incarichi dirigenziali

Nel conferimento degli incarichi, debbono essere valutati i seguenti elementi, in ordine di importanza, alle specifiche caratteristiche da ricoprire:

- a) provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie economiche e professionali assegnate;
- b) risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali o nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico dell'Amministrazione comunale o di altre pubbliche amministrazioni;
- c) precedenti esperienze professionali –con particolare riguardo a quelle maturate nell'ente di appartenenza -che evidenzino la concreta idoneità ad esercitare le funzioni connesse all'incarico da ricoprire;
- d) studi compiuti e qualificazione culturale ed abilitazioni.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo di tempo di norma coincidente per il mandato del Sindaco e comunque con durata non inferiore ad un biennio.

Gli incarichi interinali sono conferiti solo eccezionalmente e per un periodo limitato e definito nel tempo, e di norma non superiore a sei mesi, considerato – oltre ai criteri di cui al precedente comma 1 – la necessità di non turbare gli assetti organizzativi, ovvero di sperimentare un diverso assetto organizzativo.

Ai Dirigenti titolari di posizioni ad interim sarà corrisposta la retribuzione di posizione aggiuntiva pari al 50% di quella prevista per la medesima laddove tale posizione sia ricoperta per un periodo superiore a tre mesi a far data dal 4 mese.

Tale corresponsione è comunque limitata ad un solo incarico interinale. La retribuzione di risultato, che compete parimenti solo nel caso in cui l'incarico sia stato espletato per almeno tre mesi nell'anno solare, verrà corrisposta per l'intero ammontare rapportato all'effettivo periodo di interinato.

Il Sindaco può, altresì, conferire incarichi dirigenziali che comportino oltre alla direzione di struttura, in relazione a compiti determinati nel tempo e nell'oggetto, il coordinamento e la promozione di programmi e progetti limitati nel tempo che coinvolgano più settori, uffici e/o servizi dell'Amministrazione. La retribuzione di posizione aggiuntiva sarà determinata in relazione alla complessità e rilevanza del compito affidato.

Articolo 25 Incarichi di coordinamento di aree organizzative

Entro il 30.06.2008 verrà adeguato il vigente regolamento di organizzazione degli uffici e servizi con la formale previsione, alla luce dell'articolazione dell'attuale struttura organizzativa, delle seguenti aree organizzativo-funzionali:

- area amministrativa
- area contabile
- area tecnica
- area di vigilanza.

L'incarico di coordinamento di ciascuna area sarà affidato ad un dirigente sulla base di criteri stabiliti dal regolamento di organizzazione previa concertazione con le OO.SS. da definirsi entro e non oltre il 30.06.2008.

Al dirigente incaricato della direzione di area competerà la retribuzione di posizione maggiorata del 25% rispetto a quella in godimento. Parimenti la retribuzione di risultato sarà incrementata del 25% con fissazione di specifici parametri di valutazione da definirsi previa concertazione con le OO.SS. entro il 30.06.2008

Articolo 26 Revoca e sospensione degli incarichi dirigenziali

Gli incarichi dirigenziali sono revocabili prima del termine con le modalità e le procedure indicate nel vigente CCNL previa definizione del provvedimento di valutazione da parte del comitato dei garanti. La procedura di revoca non potrà essere attivata se non a seguito di formale comunicazione al Dirigente interessato del provvedimento di valutazione negativa alla base dell'instauranda procedura con espressamente indicate le motivazioni che l'Amministrazione assume a presupposto.

La procedura di revoca per reiterata e continuata inosservanza o violazione delle direttive impartite è attivabile esclusivamente allorché le direttive siano state formalmente impartite in forma scritta da parte del competente organo dell'Amministrazione e per il tramite del Segretario o Direttore Generale.

Analogamente si procede per la procedura di sospensione temporanea dell'incarico il cui provvedimento dovrà essere definito in termini solleciti e comunque non oltre 4 mesi dall'attivazione della procedura.

Articolo 27 Buono pasto - Part-time - Posto auto - Schede Telefoniche

Il Dirigente ha diritto alla corresponsione del buono pasto di importo pari a quello di tutti i dipendenti comunali e con le modalità già previste dal CCDI 1998-2001.

Il part-time per i dirigenti si può applicare con una riduzione dell'orario fino al 50%. Le funzioni e le responsabilità assegnate dovranno tener conto dell'orario ridotto. Al riguardo, nel caso in cui il servizio part-time sia limitato -e comunque non superiore a 6 mesi- non occorre incidere sulla struttura

organizzativa potendosi adottare dei provvedimenti riequilibrativi interni. Nel caso in cui il part-time venga richiesto a tempo indeterminato -comunque superiore a 6 mesi- si rende necessario incidere sulla organizzazione strutturale qualora non vi siano incarichi dirigenziali non assegnati compatibili con la nuova situazione. L'atto di autorizzazione determinerà anche la misura equivalente della retribuzione di posizione e risultato. Le parti concordano di rinviare ad un successivo confronto la regolamentazione del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica, ferma restando allo stato quanto previsto dal CCNL vigente.

Per consentire il tempestivo raggiungimento del posto di lavoro, al fine di far fronte ad urgenti ed immediate esigenze di servizio, il Dirigente ha diritto alla disponibilità di un posto auto in Piazza del Governo, ovvero in una delle aree riservate nell'ambito delle zone a pagamento, senza spese. Qualora i posti disponibili non siano sufficienti, avrà diritto ad un posto a pagamento presso il Fast-Park di Piazzale Matteotti oppure presso l'autosilo di Piazza Massimo e potrà richiedere all'Ente a titolo di rimborso spese l'85% dell'importo mensilmente pagato e documentato, compatibilmente con le previsioni di bilancio.

Il Dirigente ha diritto al rimborso delle spese telefoniche per telefonate di servizio effettuate dal proprio cellulare (nelle more della realizzazione della RAM aziendale) con apposite richieste all'economato della scheda telefonica per cellulari fino ad un max di 75 Euro mese, compatibilmente con le previsioni di bilancio.

Articolo 28 Ferie e festività

Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, lettera a, della legge 937/77.

In tale periodo al Dirigente spetta anche la retribuzione di cui agli artt. 39 e 40 del C.C.N.L. 1994/97.

Al Dirigente sono, altresì, attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 937/77.

Il Dirigente che usufruisce del congedo ordinario deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio del personale ed al segretario o direttore generale.

Il Dirigente deve assicurare la propria sostituzione nell'ambito della struttura di appartenenza compatibilmente con le professionalità disponibili ed il loro inquadramento giuridico.

Per quanto non espressamente scritto si richiamano integralmente le disposizioni dell'art.16 del C.C.N.L. 1994/97 del personale con qualifica dirigenziale.

Articolo 29 Assenze per malattia

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 19 del C.C.N.L. dei Dirigenti, in caso di assenza per malattia, il Dirigente dovrà comunicarla tempestivamente all'ufficio di appartenenza e farsi rilasciare la certificazione per la malattia da un proprio medico di fiducia e inoltrarlo al proprio ufficio entro i 2 giorni successivi. In caso di impossibilità ad inoltrare il certificato nei tempi previsti, il Dirigente dovrà comunicare telefonicamente la propria assenza all'ufficio del personale e recapitare il certificato medico non oltre il giorno del rientro in servizio.

Il Dirigente in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive, visite collegiali richieste dall'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, sarà considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.

Il Dirigente che dovrà effettuare assenze per analisi cliniche, cure mediche e visite preventive, in strutture pubbliche, convenzionate o private, potrà utilizzare il periodo di assenza per malattie.

Articolo 30
Assenza o prolungato impedimento

Al fine di assicurare il regolare andamento degli uffici le parti convengono sull'adozione di criteri idonei a regolare le situazioni in cui si verifichi una vacanza di posto dovuta a una prolungata assenza del Dirigente.

Articolo 31
Pari opportunità

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6, della L. 125/91 e degli artt. del D.Lgs. 165/2001, è costituito un apposito Comitato per le Pari Opportunità, composto da un rappresentante dell'Amministrazione, con funzioni di Presidente, da un componente designato da ognuna delle R.S.A. dei Dirigenti firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione; tale Comitato ha il compito di promuovere le "azioni positive" definite all'art. 9, c. 3 del C.C.N.L. 1998/2001.

Articolo 32
Assistenza e previdenza integrativa

Le parti convengono di definire successivamente le questioni relative alla previdenza e assistenza integrativa per l'Area della dirigenza del Comune di Tivoli

Articolo 33
Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione nel Comune di Tivoli dei Decreti Legislativi 626/94 e 242/96 e delle modifiche legislative successivamente intervenute.

Alla luce del nuovo ruolo assunto dai Dirigenti in qualità di datori di lavoro l'Amministrazione si impegna a verificare prioritariamente l'adeguamento degli immobili di proprietà o in uso all'Amministrazione rispetto a qualsiasi altra iniziativa di spesa, tenuto conto della limitatezza dei mezzi strumentali e finanziari a disposizione dei medesimi nei programmi del PEG.

Il Settore LL. Pubblici, assicura il necessario supporto ai Dirigenti nelle funzioni loro spettanti quali datori di lavoro ai sensi del D.lgs. 626/94 e s.m.i. e quali responsabili del trattamento dati ai sensi del D.lgs. 196/03.

Articolo 34
Disposizioni transitorie e finali

Le parti si impegnano :

- a definire entro il 31/12/2008 un nuovo sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali alternativo e/o modificativo di quello attuale con la previsione di adeguato riconoscimento di funzioni di strategicità per l'Amministrazione costituendo apposito gruppo di lavoro;
- a monitorare e verificare per il periodo di un anno la efficacia dell'assetto organizzativo della Macrostruttura comunale al fine di proporre alla Giunta eventuali modifiche costituendo apposito gruppo di lavoro con particolare riferimento alla verifica della Macrostruttura finalizzata anche a ridurre il numero delle posizioni dirigenziali complessive ed al contenimento della spese nonché ad una più efficace organizzazione del lavoro.

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al previgente CCDI 1998-2001, ai vigenti CCNL nonché alle norme vigenti in materia di dirigenza pubblica.

Articolo 35
Verifica attuazione CCDI

Entro il 31 dicembre di ogni anno -la prima volta entro il 30.09.2008- le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente CCDI mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti.

ADDENDA

Al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Quadriennio normativo 2002/2005 - Biennio economico 2002/2003 - Biennio economico 2004/2005

Area della DIRIGENZA – COMUNE DI TIVOLI
Definita ai sensi dell'Art. 4 del CCNL 1998/2001 e s.m.i.

N. 1: La nuova misura delle indennità di cui al presente contratto si applica unicamente ai Dirigenti in servizio alla data del 31.12.2006 o assunti dopo tale data; si applica altresì ai Dirigenti assunti con contratto a tempo determinato -in servizio alla data del 31.12.2006 o assunti dopo tale data - qualora i singoli contratti individuali richiama l'applicazione del CCNL di categoria ed il CCDI vigente del Comune di Tivoli.

N. 2: Le somme da corrispondere in applicazione del presente contratto, in applicazione di quanto dispone il CCNL di Categoria, saranno finanziate dal capitolo "Fondo annuale Dirigenti" e dai capitoli "Benefici contratto dirigenti" per i singoli anni di competenza per i Dirigenti a tempo indeterminato, e dai rispettivi capitoli ordinari di spesa del personale dei vari servizi e dai capitoli "Benefici contratto dirigenti", per i singoli anni di competenza conservati a residui, per i Dirigenti a tempo determinato.

Le somme determinate in applicazione dell'art. 18 della L. 109/94 e s.m.i. e dell'art. 37 del C.C.N.L. costituiscono risorse del fondo e soggiacciono come tali alle medesime regole.

In particolare compensi dovuti in applicazione dell'art. 18 della L. 109/94 e s.m.i. ed autorizzati dalla Giunta Comunale -a tutt'oggi ancora totalmente o parzialmente non liquidati- potranno essere anticipati a carico del fondo a titolo di acconto e successivamente reintegrati a seguito del finanziamento definitivo delle opere cui sono collegate tali progettazioni e direzioni lavori con erogazione del saldo finale.

N. 3: In sede di concertazione potranno essere concordate le posizioni dirigenziali affidate a dirigenti assunti con contratto a tempo determinato alle quali potrà essere applicato il presente CCDI (Art. 14 c6).

N. 4: Le parti danno atto della necessità che l'Amministrazione armonizzi con opportuni atti le aliquote massime dei benefici di cui all'art. 18 della L. 109/94 e s.m.i. e all'art. 37 del C.C.N.L.

N. 5: Le parti danno atto della necessità che l'Amministrazione proceda al più presto alla verifica dei valori economici della retribuzione di posizione delle attuali fasce a valere dal 1.01.2008.

N. 6: Entro l'anno, anche alla luce del nuovo CCNL in corso di definizione per l'area dirigenziale, l'Amministrazione si impegna a proseguire l'azione di rideterminazione delle indennità dirigenziali per conseguire l'omogeneità tra le strutture comunali e la perequazione con gli altri comuni di pari classe e rilevanza.

N. 7: Le parti concordano che le somme di cui agli artt. 14 e 19 siano liquidate agli aventi diritto entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto scaturente dalla presente ipotesi di CCDI. Danno atto che le incentivazioni individuali non liquidate titolo definitivo e transattivo a fronte dell'art. 19 dell'allegata ipotesi di CCDI per gli anni 2002-2007, comunque rese note all'Amministrazione entro la data di sottoscrizione della predetta ipotesi, saranno oggetto di separati provvedimenti amministrativi, previa valutazione finanziaria della richiesta e con l'applicazione delle medesime riduzioni scaturenti dall'art.19.

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'AREA DELLA DIRIGENZA

Il 15.07.2008, presso la sede del Comune di Tivoli, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale tenuto conto che in data odierna si è provveduto alla stipula definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Quadriennio normativo 2002/2005 Bienni economici 2002/2003 e 2004/2005 precisano quanto segue:

- l'Amministrazione è invitata a rispettare le scadenze previste dal CCDI al fine di dare concreta attuazione alla parte normativa dello stesso; per le scadenze già intercorse si conviene di fissare il nuovo termine di adempimento entro e non oltre la data del 30 settembre 2008;
- le OO.SS. interne e territoriali preso atto del disposto dell'Art 76 del DL 112/2008 -in attesa di conversione in legge-, pur in attesa dell'emanazione del DPCM contenente indicazione dei criteri e parametri di virtuosità degli EE.LL., invitano l'Amministrazione a procedere con la dovuta sollecitudine al preventivo esame delle posizioni dirigenziali al fine di poter adottare i necessari interventi tesi a disciplinare la regolamentazione nel senso previsto dall'emanando DPCM e, soprattutto, a verificare la effettiva incidenza della spesa ed i conseguenti risparmi od economie per stanziare le opportune risorse finanziarie nel redigendo bilancio di previsione per l'esercizio 2009.

Delegazione di parte pubblica:

Dr. Guidotti Luciano Segretario Generale _____
Dr. Pontesilli Vito Dirigente I Settore _____
Dr.sa Mezzetti Loretta Dirigente IV Settore _____

Delegazione di parte sindacale:

Arch. Petrocchi Giuseppe delegato CIDA _____
Ing. Pascucci Pierluigi delegato CGIL _____
Dr. Frangione Vincenzo delegato CISL _____

DELEGATI TERRITORIALI di Categoria:

CGIL FP _____

CIDA FP _____

CISL FPS SOLDATELLI GUIDO _____

UIL FP BUTTERA ARMANDO _____