

## CONCERTAZIONE

### PREMESSA

L'art. 8 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DELLA DIRIGENZA prevede una nuova modalità di relazione sindacale detta "CONCERTAZIONE" che si concretizza in un "obbligo di confronto" da attuarsi mediante "appositi incontri", entro un termine prefissato.

La concertazione è un procedimento non negoziale che impegna le parti a ricercare, con correttezza e buona fede, una posizione condivisa sulle questioni oggetto del confronto, anche con reciproche concessioni; analogo impegno riguarda il coerente sostegno a realizzare l'intesa conseguita.

La concertazione non ha carattere negoziale e quindi non è idonea a creare vincoli rilevanti tra le parti, anche quando le stesse dovessero convenire su una posizione comune.

Perché possano sorgere diritti ed obblighi con riferimento alle materie oggetto di concertazione, è necessario che il soggetto o l'organo effettivamente competente a decidere assuma formalmente le sue determinazioni.

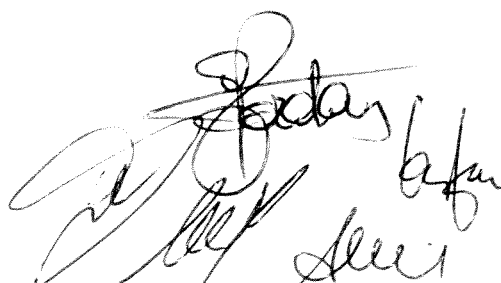
### ARGOMENTI OGGETTO DI CONCERTAZIONE

Di seguito vengono elencati gli argomenti che saranno oggetto di concertazione. Per ognuno di loro viene stilata una proposta che sarà oggetto di discussione e del conseguente verbale

#### 1) DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente concertazione disciplina la materia prevista all'art. 8 del C.C.N.L. "Area della dirigenza" 1998 - 2001, nonché quanto enunciato nel nuovo C.C.N.L. per il biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 12 febbraio 2002.

Per tutto quanto non previsto in questo verbale di concertazione si fa riferimento al contratto collettivo nazionale sopra citato.



La disciplina degli istituti giuridici ed economici previsti nel presente verbale ed oggetto di successive e specifiche deliberazioni o determina, ha decorrenza dal 1° gennaio 2002 e termina il 31 dicembre 2004.

**2) FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

L'Amministrazione Comunale si impegna a finanziare nel bilancio 2002 e nel triennale 2002/2004, gli oneri derivanti dall'applicazione del nuovo contratto onde evitare che la mancata previsione negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale comporti, così come previsto dall'art.4, comma 3 del CCNL 1998/2001, la nullità e inapplicabilità delle intese raggiunte

**3) DETERMINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.**

**ANNO 2002**

Atteso che a decorrere dal 31.12.1999 le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio, il Comune costituisce il fondo per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato determinandolo come segue:

<b>FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2002</b>	<b>BASE DI CALCOLO</b>	<b>IMPORTO FONDO</b>
<b><u>1) Importo complessivo destinato nel 1998 alla retribuzione di posizione e di risultato</u></b> (Art.26, comma 1 - lettera a) C.C.N.L. 1998/2001)	61.128,81	61.128,81
<b><u>2) Importo derivante dall'attuazione dell'art. 43 L. 449/97</u></b> (Realizzazione di economie e miglioramento servizi prestati attraverso la stipula di contratti di sponsorizzazione; consulenze onerose e servizi aggiuntivi ecc. fino al 30% delle economie accertate.) (Art.26, comma 1 - lettera b) C.C.N.L. 1998/2001)		

<b>3) Risparmio derivante dall'applicazione dell'art. 2, comma 3°, D.lgs. 29/93</b> (Riassorbimento trattamenti economici in godimento più favorevoli rispetto ai Contratti di lavoro.) (Art. 26, comma 1 - lettera c) C.C.N.L. 1998/2001)		
<b>4) Importo pari all'1,25% del monte salari della Dirigenza anno 1997</b> (Relativo all'incremento, del tasso d'inflazione programmato, del trattamento economico della dirigenza eccedente quello tabellare e l'I.I.S.) (Art. 26, comma 1 - lettera d) C.C.N.L. 1998/2001)	147.333,80	1.841,68
<b>5) Risorse finalizzate all'incentivazione, art.37 C.C.N.L. e art. 18 L. 109/94</b> (Art. 37 - Compensi professionali avvocati, art. 18 L. 109/94 - 1,5% costo opera, progetto, lavoro etc. ; art. 2 D.L. 154/96 – Sanatoria Edilizia; art. 23, comma 58, DPR 41/96 incentivazione personale addetto ai tributi; art. 208 C.d.S. quota parte proventi codice della strada.) (Art. 26, comma 1 - lettera e) C.C.N.L. 1998/2001)		
<b>6) Somme riguardanti il trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito in attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni</b> (Art. 26, comma 1 - lettera f) C.C.N.L. 1998/2001)		
<b>7) Importo annuo della retribuzione di anzianità dei dirigenti cessati a far data dal 1° gennaio 1998</b> (Art. 26, comma 1 - lettera g) C.C.N.L. 1998/2001)		
<b>8) Importo maturato economico annuo art. 35, comma 1, lettera b) relativo ai dirigenti cessati a far data 01/01/98</b> (destinate alla retribuzione di posizione) (Art. 26, comma 1 - lettera g) C.C.N.L. 1998/2001)		-
<b>9) Somme acquisite per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti al principio dell'onnicomprendività del trattamento economico di cui all'art. 24, comma 3, del D.lgs. 29/93</b> (da utilizzare per la retribuzione di posizione e di risultato) (Art. 26, comma 1 - lettera i) C.C.N.L. 1998/2001)		
<b>10) Fino all' 1,2% del monte salari dirigenza 1997</b> (Enti non in situazione di dissesto o deficit strutturale) (Art. 26, comma 2 - C.C.N.L. 1998/2001)	147.333,80	1.768,01
<b>11) Importo riguardante gli oneri aggiuntivi relativi all'incremento stabile della dotazione organica della dirigenza o della rimodulazione e graduazione delle funzioni dirigenziali relative alle nuove attività</b> (Lo stesso vale per l'istituzione ex novo dei posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica.) (Art. 26, comma 3 - C.C.N.L. 1998/2001)	82.726,42	82.726,42
<b>12) Fino al 6% minore importo riferito, a parità di funzioni, della riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza</b> (Fatti salvi gli incrementi contrattuali) (Art. 26, comma 5 - C.C.N.L. 1998/2001)	42.251,28	2.535,08

**13) Risorse finanziarie integrative in base al rapporto tra spesa per il personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa per il restante personale)**

(Enti in possesso dei requisiti desunti dal bilancio - Accordo ARAN-OO.SS. Entro il 30 aprile 2000)

- -

**TOTALE FONDO EX ART. 26**

**150.000,00**

Ai sensi degli articoli 26, 27, 28, e 29 del C.C.N.L. 1998/2001, la somma viene suddivisa come di seguito indicato:

**Fondo per la retribuzione di posizione**

**112.500,00**

(Art.26 e 27- C.C.N.L. 1998/2001)

(risorse individuate ai sensi dell'art. 26 meno quelle destinate alla retribuzione di risultato –almeno il 15%)

**Fondo per la retribuzione di risultato**

**37.500,00**

(Art.26 e 28- C.C.N.L. 1998/2001)

(Almeno il 15% delle risorse complessivamente individuate per il finanziamento della Retribuzione di posizione e di risultato.)

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato così come sopra costituito verrà riconosciuto anche per gli anni 2003 e 2004.

**4) DESTINAZIONE DELLE SOMME COMPLESSIVAMENTE INDIVIDUATE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.**

Le parti convengono che le risorse individuate per il finanziamento della retribuzione di risultato per gli anni 2002 - 2004 devono essere **pari al 25%** del totale del fondo complessivo calcolato ai sensi dell'articolo 26 del vigente contratto della dirigenza.

In base al disposto dell'art.27, comma 9 del C.C.N.L., qualora le somme stanziati per il finanziamento della retribuzione di posizione non siano state utilizzate nell'esercizio finanziario in corso, sono portate in aumento nell'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Nella predetta quantificazione del fondo è stata verificata in sede di concertazione la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art.26 secondo quanto previsto dal CCNL 23.12.1999.

In particolare, al punto 11 dei precedenti prospetti di costituzione del fondo per gli anni 2002/2004, è stato previsto quale stanziamento del fondo citato, risorse per maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività correlate all'ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e capacità gestionale della dirigenza.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie integrative in base al rapporto tra spesa per il personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa per il restante personale previste al punto 13, relative allo stesso biennio 2000/2001, le parti convengono di individuarle e quantificarle ad avvenuto accordo ARAN-OO.SS previsto al punto 4 dell'art. 26 del più volte citato C.C.N.L della dirigenza.

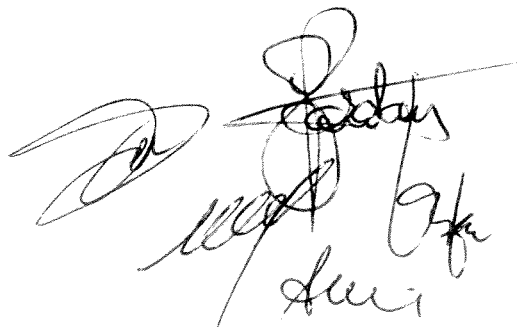
Inoltre, al punto 12 dei precedenti prospetti di costituzione del fondo per gli anni 1999/2001 e quindi per il triennio 2002/2004 si è applicata la quota del 6% derivante dalla riduzione stabile di n. 1 posto di organico della qualifica dirigenziale.

## 5) DETERMINAZIONE DELLE SINGOLE POSIZIONI DIRIGENZIALE

In relazione all'attuale struttura organizzativa dell'Ente, le parti prendono atto che la graduazione delle funzioni dirigenziali non differiscono significativamente per i 3 dirigenti in servizio.

Pertanto il trattamento economico correlato alla posizione può essere applicato in parti uguali per tutti i dirigenti attualmente in servizio

In ogni caso, qualora l'amministrazione comunale provvedesse a determinare in modo differente il trattamento economico correlato alla posizione, la retribuzione di posizione, che non potrà essere inferiore ai 35.000 Euro, risulterà automaticamente definita dai criteri prestabiliti dal sistema di valutazione in vigore a quel tempo. L'eventuale avanzo del fondo destinato alla retribuzione di posizione confluirà automaticamente nel fondo destinato alla retribuzione di risultato.



## 6) CRITERI E MECCANISMI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'Amministrazione Comunale sulla base del disposto dell'art.1 del D.Lgs.286/99, definisce gli strumenti per il monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati, rispetto agli obiettivi assegnati, raggiunti dai Dirigenti e adotta, previa concertazione, i criteri generali per la valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative, oltre ai risultati di gestione.

I sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti preventivamente.

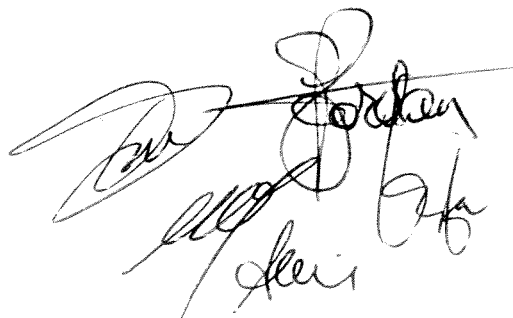
Nella valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti l'Amministrazione deve comunque considerare, in relazione all'operato dei dirigenti medesimi, la correlazione tra gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili, e opera nella valutazione attraverso il **Nucleo di Valutazione**.

Alla valutazione del risultato dell'attività dei dirigenti sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.29/93, provvede il **Nucleo di Valutazione**, che opera in posizione di autonomia, risponde esclusivamente agli organi di direzione politica, e ha il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, nonché di determinare almeno annualmente i parametri di riferimento del controllo.

Come già in atto dall'anno 1999 l'erogazione della retribuzione di risultato viene riconosciuta nella misura complessiva determinata nella presente intesa, da suddividere tra i dirigenti in servizio, in base alle valutazioni attribuite ad ognuno dal **Nucleo di Valutazione**.

### *Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti*

I risultati delle attività svolte dai Dirigenti ai quali è stato conferito l'incarico sono soggetti a valutazione annuale sul raggiungimento degli obiettivi fissati all'inizio dell'anno.



Si prende atto che il Nucleo di Valutazione, in sostituzione dell' attuale scheda di valutazione, ha già predisposto un nuovo sistema di valutazione delle posizioni e delle attività dirigenziali.

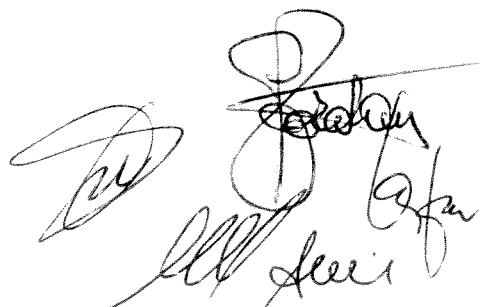
In merito le parti si riservano di esaminare le nuove schede di valutazione e di eventualmente proporre modifiche ai criteri determinati entro i prossimi tempi.

**7) INCENTIVAZIONI PER L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE INDICATE ALL'ART.26, LETT. E) DEL C.C.N.L. 1998/2000**

La Legge 17 maggio 1999, n. 144 all'art.13, 4° comma, introduce modifiche alla normativa riguardante il fondo per la progettazione di cui all'art.18 – commi 1, 1 bis e 2 della legge 109/94, riformulando la disciplina degli incentivi per le attività di progettazione e pianificazione interna alle Amministrazioni Pubbliche.

La nuova regolamentazione dell'istituto stabilisce che la somma massima attribuibile, sulla base dei criteri definiti dal C.C.D.I. e disciplinati con regolamento, è del 1,5% dell'importo a base di gara di un'opera o di un lavoro, ovvero del 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato. La somma corrispondente è disponibile per incentivare il Responsabile unico del procedimento, per gli incaricati della stesura del progetto, del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo e per i collaboratori, nonché per la stesura di atti di pianificazione comunque denominati.

Le parti si impegnano a formulare ed approvare nel breve periodo e comunque entro il corrente anno, un apposito regolamento che disciplini l'incentivazione in argomento.



## 8) CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA DISCIPLINA DELLE CONDIZIONI, DEI REQUISITI E DEI LIMITI PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

L'art 17 del C.C.N.L. 1998-2001 nonché l'art. 13 del C.C.N.L. stipulato lo scorso 12 febbraio relativo all'area della dirigenza prevedono che gli enti possano disciplinare i criteri generali relativi alle condizioni, ai requisiti ed ai limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, previa concertazione.

### *Attivazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta da entrambe le parti.

In nessun caso l'Amministrazione può proporre la risoluzione del rapporto a seguito di valutazione negativa dei risultati e del comportamento manageriale del dirigente o delle sue condizioni fisiche.

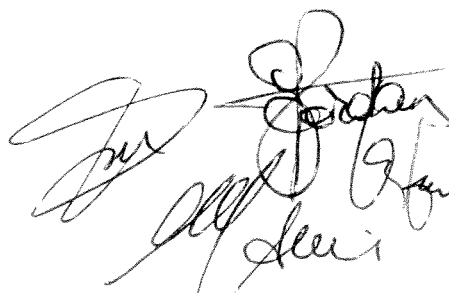
### *Dirigenti interessati e requisiti richiesti*

L'istituto della risoluzione consensuale è applicato esclusivamente a favore dei dirigenti titolari di impiego a tempo indeterminato e con un'età inferiore a 64 anni, o 66 anni se in atto il mantenimento in servizio fino al 67° anno.

### *Ammontare dell'indennità*

L'indennità attribuibile in caso di soluzione del rapporto di lavoro è determinata in un ammontare pari a:

- **18 mensilità** nel caso in cui la risoluzione consensuale venga proposta dall'Amministrazione comunale;
- ad un importo massimo di **12 mensilità**, calcolato con le modalità seguenti, qualora la risoluzione consensuale venga proposta dal dirigente :
  - a) un importo fisso riferito a n. 6 mensilità delle competenze economiche indicate al punto seguente;





- b) un importo variabile annuo, riferito a n. 1 mensilità, moltiplicata per il numero di anni pari alla differenza tra 65 – o 67 nel caso di mantenimento in servizio oltre l'età massima prevista per il collocamento a riposo – e l'età anagrafica individuale, espressa in anni, posseduta alla data di cessazione del rapporto di lavoro, calcolati per un massimo di sei anni.

### ***Istituti economici che concorrono alla determinazione dell'indennità***

L'indennità di risoluzione consensuale è individualmente determinata, con le modalità di cui al punto precedente, in relazione all'ammontare mensile dei seguenti istituti economici:

- stipendio tabellare
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita
- maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. B) del C.C.N.L. riferito al biennio 1994-97, ove acquisito
- altri assegni personali erogati in maniera fissa e continuativa (esclusi eventuali assegni per nucleo familiare)
- retribuzione di posizione in godimento alla data antecedente la cessazione del rapporto o, se più favorevole, la retribuzione di posizione in godimento alla data di sottoscrizione del contratto di recesso consensuale.

Ai fini della determinazione dell'indennità di cui sopra non trovano applicazione eventuali rideterminazioni con effetto retroattivo dei valori della retribuzione di posizione effettuate dopo la data di cessazione del rapporto.

L'indennità è corrisposta entro il terzo mese da quello riferito alla cessazione.

Nel caso di risoluzione consensuale attivata a seguito di incentivazione all'esodo, l'indennità è assoggettata ai fini fiscali – in analogia a quanto disposto con D.lgs. n.314 del 2 settembre 1997 – ad un'aliquota pari alla metà di quella applicata per la tassazione dell'indennità di fine servizio.

### ***Procedure formali***

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è perfezionata con la sottoscrizione di un contratto tra le parti. Tale contratto non è soggetto a revoca ed esplica immediatamente la sua efficacia ai sensi degli artt. 1334 e 1335 del C.C.

In deroga a quanto previsto dalle vigenti disposizioni del C.C.N.L. ed in applicazione dell'art. 2, comma 2 del D.lgs. . 29/93, i dirigenti dimissionari ai sensi della presente norma non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso. E' fatto obbligo agli stessi di fruire entro la data di cessazione del rapporto di impiego di tutte le ferie

maturate, riferite all'anno in corso e quelle eventualmente pregresse. Le eventuali ferie residue maturate alla data di cessazione del rapporto o negli anni precedenti saranno considerate quali ferie non utilizzate per inerzia dei dirigenti dimissionari. In tal caso, non potrà essere effettuata la monetizzazione delle ferie residue.

I dirigenti dimissionari per effetto della risoluzione consensuale non possono in nessun caso essere riammessi in servizio, in analogia a quanto previsto dall'art. 132, comma 4, del DPR 10 gennaio 1957, n.3.

Ai medesimi dirigenti non possono altresì essere conferiti incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'Amministrazione comunale per un periodo di almeno cinque anni dalla data di cessazione del rapporto, secondo il disposto di cui all'art. 25, comma 1, della Legge 23 dicembre 1994 n. 724.

## 9) ATTIVITA' DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

L'Amministrazione Comunale si impegna a destinare per la formazione della dirigenza almeno il 5% della spesa complessiva del personale dirigenziale. La formazione e l'aggiornamento e la partecipazione è concordata fra Dirigente e amministrazione.

In attuazione dell'art.23 del C.C.N.L. sottoscritto il 23.12.1999 viene pertanto costituito il fondo annuo da destinare alle attività formative, pari ad almeno il 5% della spesa complessiva annua:

Il fondo è destinato all'effettuazione delle attività formative annualmente programmate, e le somme non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono riutilizzate per le medesime finalità nell'esercizio dell'anno successivo.

Gli interventi formativi si svolgono durante l'orario di servizio e se vengono effettuati in località diversa dal luogo di lavoro compete, sulla base delle norme vigenti, l'indennità di missione.

## 10) COPERTURA ASSICURATIVA

L'Amministrazione Comunale si impegna a rivedere la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti già in essere, nella quale dovrà essere compreso anche il patrocinio legale.



Ogni responsabilità civile dei dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo o colpa grave, che comporti una esposizione di carattere economico, è a carico dell'Amministrazione.

Ove si abbia procedimento civile o penale nei confronti del dirigente, che ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia, ne l'esercizio delle proprie funzioni, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Amministrazione.

In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado di giudizio.

Il rinvio a giudizio del dirigente, per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, non costituisce di per sé giusta causa di licenziamento, mentre è in facoltà dell'Amministrazione adottare temporaneamente misure di sospensione cautelare ove si ascrivano a carico del dirigente delitti che, per la loro natura e gravità, incidono negativamente sulla moralità professionale o si evidenzino un conflitto di interessi con l'Ente.

In caso di privazione della libertà personale, il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto e della retribuzione, fino alla emissione della sentenza definitiva.

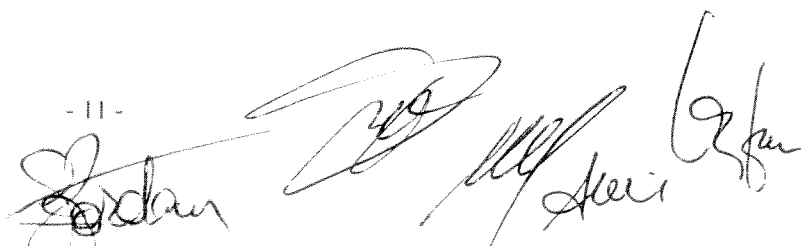
Ai fini amministrativi e del conseguente rimborso al dipendente, le sanzioni pecuniarie comminate in sede penale per reati convenzionali antinfortunistici sull'igiene e la sicurezza del lavoro, inquinamento del suolo, dell'aria ed in genere dell'abitato, sono equiparate alle sanzioni amministrative di cui al Capo II del D.lgs. N. 758 del 19/02/94.

Le garanzie e le tutele sopra elencate, sono assicurate al dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le su descritte garanzie e le tutele sono escluse nel caso di dolo accertato con sentenza passata in giudicato.

Per la copertura degli oneri di cui sopra, l'Amministrazione stipula, anche in forma consortile, assicurazioni collettive.

Laddove taluni oneri non trovino adeguata copertura assicurativa, l'Amministrazione provvede con fondi propri.

- 11 -  
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Sordani'. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'Aceri' and another that is more stylized. The text '- 11 -' is printed above the signatures.

## 11) TRATTAMENTO DI TRASFERTA

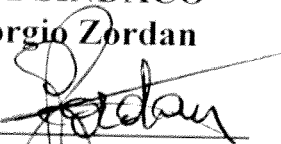
Al fine dell'applicazione dell'art. 35, comma 6 del C.C.N.L. 1998 – 2001 si concorda che a tutti i dirigenti in servizio spetta indistintamente in luogo dei rimborsi, la somma forfetaria di Euro31,00 lorde.

## 12) SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO

In relazione alla modalità per usufruire del buono pasto e del suo valore, si concorda come già in essere, di estendere alla dirigenza dell'Ente le stesse condizioni definite per il personale sottoscritte con il contratto collettivo decentrato integrativo.

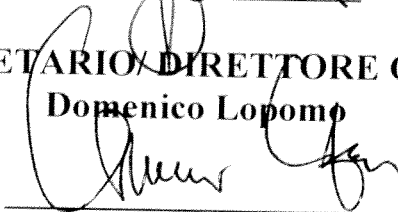
La presente CONCERTAZIONE valutata e discussa nelle specifiche riunioni, viene condivisa ed accettata in ogni suo punto da entrambi le parti che qui di seguito la sottoscrivono.

**IL SINDACO**  
**Giorgio Zordan**



---

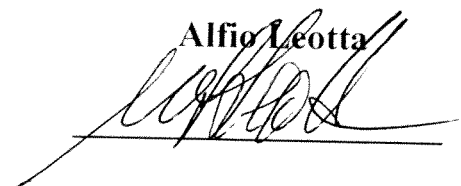
**IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE**  
**Domenico Lopomo**



---

**I DIRIGENTI**

**Alfio Leotta**



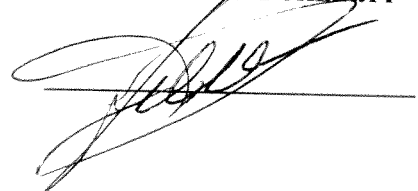
---

**Antonio Maraniello**



---

**Gaudenzio Pelizzari**



---