



Comune di Lecco



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO ALL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO "REGIONI – AUTONOMIE LOCALI" -
PARTE NORMATIVA**

Premesso che:

In data 25/06/2013 è stata sottoscritta un'ipotesi di atto di contrattazione decentrata integrativa relativa al personale con qualifica dirigenziale del Comune di Lecco parte normativa;

Dato atto che in data 22/07/2013 il Collegio dei revisori ha attestato la compatibilità delle disposizioni previste dalla parte normativa per gli anni 2013/2014/2015 della contrattazione decentrata integrativa con la contrattazione nazionale, con le norme in materia di limiti di spesa del personale ed in genere con le norme introdotte dall'art. 9 del D.L. 78/2010;

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 114 del 25/07/2013 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Segretario Generale Dott. Paolo Codari, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'area della dirigenza del comparto regioni ed autonomie locali – parte normativa;

Oggi, **trenta** del mese di **luglio** dell'anno **2013** alle ore **14.00**, a Lecco presso la sede del Palazzo Municipale, ha avuto luogo l'incontro

Tra

Il Comune di Lecco, rappresentato dal Segretario Generale Dott. Paolo Codari

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentate da:

FP CGIL Marco Paleari
FP CISL Enzo Cerri
UIL FPL Italo Bonacina
DiCCAP SULPM Caterina Pepe

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigenziale parte normativa

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Segretario Generale – Paolo Codarri

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

FP CGIL Marco Paleari

FP CISL Enzo Cerri

UIL FPL Italo Bonacina

DiCCAP SULPM Caterina Pepe

PREAMBOLO

Il presente accordo, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale per il quadriennio 2006-2009, in vigore in regime di proroga per le parti non sottratte alla disciplina contrattuale per effetto dell'entrata in vigore del D. Lgs. 27.10.2009, nr. 150 e s.m.i., si propone la revisione degli altri istituti previsti dall'art. 4 del C.C.N.L. 23.12.1999 e non più applicabili in conseguenza del combinato disposto dell'art. 65, commi 2 e 4 del predetto decreto.

ART. 1 - AMBITO E VALIDITA' DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato – innanzi denominato C.C.D.I. – si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Lecco, fatta salva ogni diversa previsione in esso contenuta, sino al 31.12.2013. In ogni caso, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
2. Le clausole in esso previste si applicano nei confronti dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato esclusivamente nel caso in cui vi sia un espresso richiamo nel contratto individuale di lavoro che disciplina il rapporto di lavoro fra il dirigente ed il comune. Le risorse occorrenti al finanziamento del contratto a tempo determinato sono a carico del bilancio comunale.

ART. 2 - CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PIANI FORMATIVI E L'AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

1. Le parti riconoscono fondamentale importanza all'attività di formazione dei dirigenti sia sotto l'aspetto di formazione strategico-manageriale sia di aggiornamento tecnico, operativo e normativo.
2. Oltre ad iniziative di carattere generale previste dall'ente su tematiche di rilevanza manageriale, la segreteria generale potrà valutare anche il finanziamento di singole proposte formative espresse dai dirigenti, che abbiano attinenza con la posizione ricoperta nell'ente e siano coerenti con l'indirizzo formativo espresso nel periodo di riferimento.

ART. 3 – PARI OPPORTUNITA'

1. Le parti prendono atto della costituzione, all'interno dell'ente, del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce tutti i precedenti comitati e organismi in materia di pari opportunità e fenomeno del mobbing. Il comune assicura adeguato supporto organizzativo e risorse per il suo funzionamento.
2. Il comune si impegna ad eliminare la disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione e aggiornamento professionale. Particolare attenzione sarà rivolta al superamento di modalità organizzative pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici dirigenti.
3. Il comune supporta adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro della maternità, attraverso forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo, impegnandosi altresì a fornire al dirigente assente per congedi che ne faccia richiesta, idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza, anche utilizzando canali informali quali la posta elettronica personale o dell'ufficio, attribuendo le facilitazioni opportune per l'accesso alla stessa da remoto.

ART. 4 – MODALITA' DI APPLICAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI IGIENE, AMBIENTE SICUREZZA E SALUTE.

1. Le parti riconoscono che il dirigente assume su di sé, da un lato, la qualifica di datore di lavoro e, dall'altro, quella di lavoratore dell'ente. A tale proposito si rende

necessario disciplinare i criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro tenendo conto di tale duplice veste.

2. Nella loro qualità di lavoratori dell'ente ai dirigenti sono estese tutte le tutele e garanzie previste per il restante personale secondo il profilo mansione definito dal medico competente.
3. Il dirigente può legittimamente adempiere al proprio ruolo di datore di lavoro ogni qualvolta sia nelle effettive condizioni di poter intervenire nella riduzione e/o eliminazione del rischio indicato nel documento di valutazione dei rischi. Quando l'intervento richieda specifiche risorse economico-finanziarie l'assolvimento delle predette funzioni è subordinato alla adeguatezza delle risorse rese disponibili dal comune, nell'ambito degli ordinari strumenti di budget annuale e/o pluriennale ovvero a seguito di specifica richiesta del dirigente all'organo di governo dell'ente, secondo le modalità definite dall'ordinamento interno all'ente.
4. Il comune si impegna a creare le condizioni affinché l'assunzione di responsabilità da parte del dirigente sia supportata dall'effettiva possibilità di individuare le soluzioni ed ottenere i risultati attesi in materia di sicurezza.

ART. 5 –CRITERI DELLE SPECIFICHE FORME DI INCENTIVAZIONE CORRELATE ALLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 26, COMMA 1, LETT. E) DEL C.C.N.L. 23.12.1999.

1. Rientrano in questo ambito tutti gli istituti che, a qualsiasi titolo, sono indirizzati ad incentivare particolari attività e/o prestazioni del personale dirigente in quanto previsti da specifiche norme di legge in aggiunta alla retribuzione di risultato correlata alla posizione dirigenziale di cui detto personale è incaricato.
2. Le parti, pur riconoscendo ampia importanza agli istituti incentivanti, ritengono che gli stessi debbano essere coordinati al fine di non creare gravi squilibri nella più generale politica retributiva della dirigenza. A tale scopo concordano che gli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge unitamente alla retribuzione di risultato non possano superare l'80% del valore della corrispondente retribuzione di posizione. Qualora dall'applicazione del predetto limite si determinassero delle economie sulla retribuzione di risultato annuale di uno o più dirigenti, le stesse costituiscono a tutti gli effetti risorse da utilizzare nell'esercizio, ai sensi delle vigenti clausole della contrattazione collettiva nazionale, per corrispondere la retribuzione di risultato degli altri dirigenti.

3. Poiché le particolari attività o prestazioni incentivate da specifiche disposizioni di legge sono in linea generale comuni a quelle del restante personale dipendente, la loro disciplina trova attuazione nell'atto normativo interno all'ente in materia.

ART. 6 – DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DELLE FUNZIONI DI VICE SEGRETARIO GENERALE.

1. Al dirigente incaricato dal sindaco delle funzioni di vice segretario generale secondo l'ordinamento interno all'ente compete, per la durata effettiva dell'incarico, una integrazione della retribuzione di posizione già in godimento nell'ente in misura pari a quella in godimento alla data del 31.12.2012. La predetta integrazione aumenta il valore complessivo della retribuzione di posizione del dirigente incaricato della vice segreteria e costituisce base di calcolo per la definizione della corrispondente retribuzione di risultato.

ART. 7 – INTESA PER LA DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE DIRIGENZIALE ESONERATO DAL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del C.C.N.L. 7.5.2002, intendono stabilire una intesa per la definizione dei regolamenti che l'ente dovrà adottare in materia.
2. In relazione al sistema organizzativo dell'ente le parti definiscono le seguenti posizioni per le quali i rispettivi titolari sono esonerati dallo sciopero:
 - a) settore affari generali;
 - b) settore politiche sociali e di sostegno alla famiglia;

Secondo l'ordinamento dell'ente e sulla base di quanto dallo stesso disposto in ordine alla sostituzione dei dirigenti assenti, potrà essere stabilita annualmente una rotazione del personale dirigenziale esonerato dallo sciopero al fine di assicurare a tutti i predetti lavoratori l'esercizio di un diritto costituzionalmente garantito.

ART. 8 – DISCIPLINA FINALE

1. Dal 1.1.2013 il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce l'unico riferimento contrattuale nel comune di Lecco per l'area contrattuale della dirigenza del comparto regioni autonomie locali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 1

Le parti si accordano affinché, in applicazione degli artt. 33 e 34 del C.C.N.L. 23.12.1999, sia estesa ai dirigenti la medesima forma di servizio mensa definita nell'ente per il personale dipendente. Il comune concorda che sia attribuito un unico buono pasto per ogni giornata lavorativa in cui il dirigente presti il proprio servizio anche nelle ore pomeridiane.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica _____

Per le OO.SS. _____
