



Città di Adria

Provincia di Rovigo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) – AREA DIRIGENZA – Quadriennio giuridico 2002-2005 / Biennio economico 2002 – 2003

Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo.

Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22.02.2006.

Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutti i dirigenti a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di definitiva stipula del presente.

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Art. 2 – pari opportunità.

Le Parti danno atto che è stata istituita ed è operante la Commissione Comunale per la Pari Opportunità.

Art. 3 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Le Parti si impegnano a definire gli istituti previsti dall'articolo 8 del CCNL 22 febbraio 2006.

Art. 4 – Sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3, art. 4 e 26 del CCNL 23.12.1999.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999, (Finanziamenti della retribuzione di posizione e di risultato), ed in particolare del comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione – incremento stabile delle dotazioni organiche), sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali le variazioni della Pianta Organica della dirigenza e le variazioni della valutazione del valore delle indennità di posizione dei dirigenti, che dalla data di stipulazione del presente contratto integrativo, viene stabilito in € 27.000,00 per tutti i dirigenti.

Sono oggetto di contrattazione gli incrementi degli stanziamenti previsti per l'indennità di posizione e di risultato.



Sono oggetto di informazione preventiva le revisioni del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e provvedimenti ordinamentali della dirigenza.

Art. 5 – Risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione.

Le risorse finanziarie da destinare alla retribuzione di posizione sono pari all'ammontare complessivo delle indennità di posizione assegnate nell'ambito della dotazione organica nell'anno di riferimento.

Art. 6 – Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti.

L'individuazione degli obiettivi da conseguire, la determinazione del peso degli stessi avviene annualmente preferibilmente attraverso il PEG e altri strumenti di programmazione.

DIREL  

La mancata esplicitazione preventiva degli obiettivi equivale all'assegnazione di obiettivi di mantenimento dei servizi e/o delle attività affidate.

La valutazione dei dirigenti è affidata al Sindaco, previa autovalutazione.

Gli esiti delle valutazioni sono comunicati ai dirigenti interessati.

Il dirigente può chiedere il riesame della valutazione, al Nucleo di Valutazione.

Le risorse destinate all'erogazione del premio di risultato sono determinate nella misura del 15% dell'ammontare complessivo delle retribuzioni di posizione dell'anno di riferimento, eventualmente incrementato delle risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate.

Art. 7 – Onnicomprensività del trattamento economico.

In specificazione a quanto previsto dal CCNL 2006 si stabilisce che rientrino nel trattamento economico tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento del Comune, fra cui quelli di Presidente di commissioni concorsi, gare e simili, nonché di docente per conto del Comune.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto negli articoli 24, comma 3 e 53 del D.Lgs. 165/2001.

Nel caso in cui i compensi vengano riversati al Comune o da questo direttamente percepiti, faranno capo al Comune tutte le spese, incluse quelle di tutela legale, derivanti, anche in periodo successivo, al dirigente in relazione all'incarico svolto.

Ai sensi dell'art. 4, comma 3 citato, le somme acquisite integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Art. 8 – Incentivazioni specifiche.

Tutte le tipologie di incentivazione specifica costituiscono risorse economiche aggiuntive rispetto alla quota del Fondo determinato ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 1999 e destinata alla retribuzione di risultato.

La correlazione fra retribuzione di risultato e incentivazioni specifiche avviene nel modo di seguito indicato:

<i>Importo totale percepito a titolo incentivazioni specifiche</i>	<i>Percentuale spettante retribuzione di risultato</i>
<i>sino al doppio della quota di retribuzione di risultato</i>	100%
<i>oltre il doppio e sino al triplo della quota di retribuzione di risultato</i>	50%
<i>oltre al triplo e sino al quadruplo della quota di retribuzione di risultato</i>	25%
<i>oltre il quadruplo della quota di retribuzione di risultato</i>	0%

Art. 9 – Assicurazioni e tutela legale.

Il Comune provvede, con oneri a carico del proprio bilancio, a stipulare adeguati contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti, tenuto conto delle diverse specificità ed ivi compreso il patrocinio legale, salvo l'ipotesi di colpa grave e/o dolo accertato con sentenza passata in giudicato.

L'inadeguatezza dei massimali e/o delle specificità comportano l'assunzione in proprio da parte del Comune dei danni, delle sanzioni e del patrocinio legale per tutti i gradi di giudizio, conseguenti l'attività dei dirigenti.

La copertura assicurativa garantisce al dirigente adeguata tutela per tutte le attività connesse alle funzioni dirigenziali, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 10- Norme finali.

Le parti si impegnano:

- di incontrarsi periodicamente per verificare l'attuazione del presente contratto e, almeno una volta all'anno per definire e destinare le risorse decentrate.
- di disciplinare in prossimi incontri da attuare a richiesta di una delle Parti, gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata e non definiti nel presente accordo.

ADRIA li, 26/10/2006

DIREL Blancettani

