



Comune di Mantova  
**Comune di Mantova**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**Area della Dirigenza-**

**sottoscritto in data 15 dicembre 2006**  
*integrato con CCDI del 24 ottobre 2008*

## **1. Ambito e validità del presente accordo.**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Mantova.

Ferme restando le clausole di verifica, contenute al successivo art.26, il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso

## **2. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del CCDI**

Gli istituti di carattere economico e normativo si applicano entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto la delegazione trattante di parte pubblica convoca la RSA dei dirigenti per fornire dimostrazione dell'avvenuta applicazione del contratto medesimo.

## **3. Servizi pubblici essenziali**

In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a) del CCNL 23/12/1999 Comparto Regioni Autonomie locali – Area della Dirigenza, le parti concordano che nessun Dirigente viene esonerato dall'esercizio del diritto di sciopero; tuttavia, qualora l'assenza di uno specifico dirigente, responsabile di un servizio individuato dagli accordi decentrati come essenziale, pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili contemplate dall'accordo stesso, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o, che sia esonerato dallo sciopero.

## **4. 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. Sono fatte salve le materie che per scelta delle parti o per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche legate a fattori contingenti.

Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

## **5. Informazione preventiva**

L'Ente informa in via preventiva – comunque almeno cinque 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 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;
- 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;
- 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;
- - la programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di risorse umane;
- - Gli atti di organizzazione della Macrostruttura;
- - Gli atti in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro;

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.

## **6. Informazione successiva**

L'Ente fornisce in tempi congrui 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.

## **7. Concertazione**

La Delegazione trattante di parte pubblica, i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali e, fino alla costituzione delle R.S.U. dell'Area della Dirigenza, le 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, possono attivare – 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 di processi di riorganizzazione che comportino un incremento delle dotazioni organiche dirigenziali;
- sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti;
- articolazione delle unità 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;

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 trenta giorni dalla data della richiesta.

Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo dell'ente.

## **8. 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 il Servizio Gestione Risorse Umane - 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.

## **9 Procedure di conciliazione**

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere 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.

## **10 Comitato mobbing**

Le parti costituiscono entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto 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.

## **11. Pari opportunità.**

E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

L'obiettivo è quello di garantire le seguenti azioni:

- a) Informazione al personale dirigente assente per congedi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- b) Adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni.
- c) Favorire il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

## **12. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti:**

Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, i cui criteri generali costituiscono oggetto di Contrattazione con le Organizzazioni Sindacali.

Tali risorse sono saranno definite anno per anno nel bilancio di previsione.

Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate per le eventuali modifiche o integrazioni.

Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione.

Il piano di formazione viene predisposto dalla Direzione Generale previo parere della Conferenza dei Dirigenti.

## **13. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. N. 626/94**

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 626/94, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Sicurezza.

I dirigenti concordano con il loro datore di lavoro e assumono di concerto tutte le iniziative necessarie relative agli adempimenti previsti dalla legge 626/1994.

## **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, secondo il prospetto (A) allegato a questo contratto.

L'Amministrazione, a decorrere dal 2000, 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.

Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ammonta complessivamente, per l'anno 2006, a 473.988,00 euro.

Tale importo è conseguente alla valutazione delle diverse componenti del fondo medesimo ed in particolare all'individuazione di 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, pari a euro 220.630,39.

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 nell'esercizio in corso.

Per gli anni precedenti restano confermati gli importi già stanziati.

Entro il 30 novembre di ciascun anno, si provvederà alla determinazione del fondo per l'anno successivo.

## **15. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.**

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione, oggetto di concertazione ed in particolare: finalità e dimensione della posizione, complessità organizzativa, competenze richieste dal ruolo.

Le parti concordano che a fronte di quanto previsto dal precedente capoverso la base di partenza per la retribuzione delle posizioni è stabilita in € 29.000,00, per quella intermedia in € 34.000,00 ed in € 40.000,00 quella massima nel limite delle disponibilità del fondo.

Per gli anni precedenti restano confermati i criteri applicati.

Qualora le fasce retributive, successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, vengano individuate in misura superiore a tre, la clausola di salvaguardia sarà obbligatoriamente rivista in sede di contrattazione decentrata.

## **16. Retribuzione di risultato: valutazione dei Dirigenti.**

Il fondo per la retribuzione di risultato è determinato nella misura del 15% del fondo per la retribuzione di posizione.

La valutazione dei Dirigenti, viene effettuata annualmente sulla base di apposite relazioni del Nucleo di valutazione.

*La liquidazione della retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione dei dirigenti, viene di norma effettuato in concomitanza con il pagamento della retribuzione medesima a tutto il personale dell'Ente e comunque non oltre il mese di giugno dell'anno successivo a quello rispetto al quale è riconosciuto*

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto le parti si impegnano a rivedere i criteri generali di valutazione.

L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.

La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel PEG.

In sede di contraddittorio il dirigente può farsi assistere da persona di sua fiducia

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

Qualora il contraddittorio si concluda in maniera ritenuta insoddisfacente dal dirigente, lo stesso può presentare per iscritto osservazioni in merito alle quali verrà data risposta scritta motivata. Il tutto sarà inserito, a richiesta del dirigente, nel fascicolo personale e potrà essere utilizzato quale documentazione per la procedura di conciliazione e arbitrato di cui al CCNQ firmato il 23/1/2001.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi predetti, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.

## **17. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999**

I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche - in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale- alla retribuzione di risultato

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della L. 109/94 e successive modificazioni e integrazioni, dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999 e delle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23/12/1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

La retribuzione di risultato sarà erogata per intero qualora l'importo per i compensi professionali di cui al comma precedente non superi la somma di € 15.000.000.=.

Qualora, invece, tale somma venga superata, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 10% per ogni € 500,00.

La retribuzione di risultato non potrà, comunque, essere decurtata oltre il 50% del totale spettante.

### **18. 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 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) studi compiuti e qualificazione culturale.

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 triennio.

Alla scadenza l'incarico ricevuto può essere prorogato con atto formale fino al termine del mandato del Sindaco. Se non interviene la proroga entro 30 giorni, il Sindaco attribuisce un nuovo incarico dirigenziale di durata triennale e comunque non oltre il proprio mandato.

Il Sindaco può, altresì, conferire incarichi dirigenziali che non comportino la direzione di strutture stabili, in relazione a compiti determinati nel tempo e nell'oggetto, in particolare per il coordinamento e la promozione di programmi limitati nel tempo che coinvolgano più uffici o servizi dell'Amministrazione. La retribuzione di posizione sarà determinata in relazione alla complessità e rilevanza del compito affidato, nell'ambito del sistema previsto dall'art.15, comma 2, e in funzione delle disponibilità economiche riscontrate nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti. Qualora questi incarichi configurino attività nuove o aggiuntive, il loro finanziamento avviene con risorse aggiuntive in piena applicazione dell'art. 26, comma 3 del CCNL23/12/1999.

### **19. Incarichi ad interim**

Gli incarichi affidati ad interim hanno il solo scopo di consentire all'Amministrazione la sostituzione dei posti dirigenziali che si dovessero rendere vacanti; la durata di tali incarichi non può essere superiore a sei mesi eventualmente rinnovabili per non più di ulteriori mesi sei.

A ciascun dirigente non può essere affidato più di un incarico ad interim; per tale incarico compete un'indennità annua di risultato, da corrispondere mensilmente, pari al 40% dell'indennità di posizione ad esso relativa. Compete inoltre al dirigente l'indennità di risultato legata al conseguimento degli obiettivi di PEG, come derivante dal processo di valutazione esistente nel Comune di Mantova.

### **19 bis. Coordinamento di Area**

Al dirigente, a cui sia affidato la reggenza del coordinamento di area, compete per tale incarico un'indennità annua di risultato, da corrispondere mensilmente, pari alla differenza retributiva esistente tra la posizione

dirigenziale attribuita e quella di coordinatore di area. Per questo tipo di incarico la durata è fissata in un anno prorogabile per un ulteriore anno.

Dopo il periodo di proroga potrà essere attribuito al medesimo dirigente l'incarico di Coordinamento d'area solo con attribuzione di titolarità specifica e principale.

Qualora in presenza di processi di riorganizzazione, intendendosi per tale l'attribuzione di nuovi incarichi derivanti da esigenze organizzative dell'Amministrazione, al dirigente sia conferito un incarico diverso da quello di Area e da quello precedentemente attribuito in via principale, tra quelli previsti dall'ordinamento dell'Ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa all'incarico di cui trattasi, allo stesso compete per un periodo di 24 mesi la retribuzione di risultato precedentemente percepita.

## **20. Norma di garanzia**

Le parti si impegnano a integrare il presente contratto entro il 30 giugno 2007 in merito alla disciplina della revoca, della sospensione degli incarichi dirigenziali oltreché del recesso dell'amministrazione. Fino a tale data continuano a trovare applicazione le norme di cui al CCDI 1998-2001.

## **21. Clausola di salvaguardia**

Qualora in presenza di processi di riorganizzazione, intendendosi per tale l'attribuzione di nuovi incarichi derivanti da esigenze organizzative dell'Amministrazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento dell'Ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso compete per un periodo di 24 mesi la retribuzione di posizione precedentemente goduta.

Nell'ambito di applicazione della presente disposizione si specifica che qualora al dirigente sia stato attribuito l'incarico principale di Coordinatore di Area, l'incarico successivo non può essere economicamente inferiore di più di una fascia a quello precedentemente attribuito al medesimo dirigente

## **22. Risoluzione consensuale**

Le parti concordano che la concreta attuazione dell'istituto debba avvenire secondo la regolamentazione descritta nell'allegato (B) del presente contratto, di cui è parte integrante e sostanziale.

## **23. Onnicomprensività del trattamento economico**

In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto previsto all'art. 7 del presente Contratto.

Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei propri compiti d'ufficio.

## **24. Verifica attuazione CCDI**

Entro il 31 dicembre ogni anno le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente CCDI mediante appositi incontri nei quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi qui previsti.

## **25. Norme transitorie**

...omissis...

## **RISOLUZIONE CONSENSUALE**

### **Art. 1 Richieste di risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 17 del C.C.N.L. 23/9/1999, come modificato dall'art. 15 del C.C.N.L. 22/02/2006, i dipendenti dell'Amministrazione Comunale inquadrati nella qualifica dirigenziale, possono presentare domanda per chiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La domanda di risoluzione consensuale può essere accolta dall'amministrazione solo dalla necessità di favorire i processi di razionalizzazione e di ammodernamento organizzativo dell'ente in correlazione l'evoluzione dei servizi e delle competenze o in dipendenza delle leggi di riforma della pubblica amministrazione.
3. Per i dirigenti in possesso dei requisiti richiesti, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere richiesta anche dall'Amministrazione Comunale, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative.
4. In caso di rifiuto del dirigente lo stesso rimarrà nell'incarico già assegnatogli sino alla scadenza riportata nell'atto d'assegnazione, salve le possibilità di revoca dell'incarico previste dal regolamento.
5. La revoca della domanda è ammessa fino a quando l'Amministrazione non ha assunto il provvedimento di accoglimento della richiesta di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; detto provvedimento deve essere comunque adottato entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.
6. La revoca è inoltre ammessa se entro il termine di esecutività dello stesso provvedimento intervengono, a livello nazionale, cambiamenti significativi della normativa di carattere previdenziale che possano influire in maniera negativa sul possesso dei requisiti necessari per il raggiungimento del diritto a pensione o sulla determinazione dell'entità del trattamento pensionistico.
7. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro disciplinato dall'art. 23 ter del CCNL 10/4/1996.
8. la risoluzione consensuale può trovare applicazione nei confronti dei dirigenti in eccedenza.

### **Art. 2 Requisiti necessari per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

1. La richiesta della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere effettuata dai dirigenti comunali con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che alla data di cessazione dal servizio possano far valere una anzianità di almeno 5 anni di servizio, nella qualifica dirigenziale e che non abbiano compiuto i limiti di età previsti dalla vigente normativa o dal Regolamento Organico per il collocamento a riposo.

### **Art. 3 Limitazioni**

1. I dirigenti comunali che usufruiranno della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non potranno essere riassunti in servizio a nessun titolo ne potranno essere richieste loro prestazioni di tipo professionale.
2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non sarà ammessa per quei dirigenti che abbiano già maturato i requisiti necessari per la pensione di vecchiaia (limiti di età o anzianità contributiva previsti dalla normativa o dal Regolamento Organico).

#### **Art. 4 Indennità Supplementare**

1. I dirigenti che, in possesso dei requisiti prescritti, accederanno alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, hanno diritto ad un'indennità supplementare nel rispetto di quanto indicato dall'art. 17 del C.C.N.L.23/12/1999.
2. L'importo lordo dell'indennità supplementare viene determinato moltiplicando i seguenti fattori riferiti a:
  - retribuzione mensile corrisposta alla data di effettiva cessazione dal servizio (composta dallo stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, maturato economico, retribuzione di posizione, rateo della tredicesima);
  - numero delle mensilità, complessivamente non superiori a 24, relative all'età anagrafica e agli anni utili a pensione posseduti alla data di presentazione della domanda (come da tabella allegata).
3. nello specifico caso di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta durante il periodo di sospensione degli incarichi dirigenziali, l'indennità supplementare può essere elevata fino a 36 mensilità

#### **Art. 5 Corresponsione dell'indennità supplementare**

1. L'indennità supplementare viene corrisposta ai dirigenti aventi titolo, in un'unica soluzione, il 6° mese successivo a quello in cui è avvenuta la cessazione dal servizio.
2. Non si applica alla presente procedura la normativa sul preavviso prevista dal C.C.N.L..

#### **Art. 6 Verifica periodica**

1. L'Amministrazione comunale provvederà periodicamente, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, alla verifica sull'applicazione di questo istituto.

**TABELLA DELLE MENSILITA' DI RETRIBUZIONE DA ASSEGNARE PER LA  
DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' SUPPLEMENTARE**

IN BASE ALL'ETA' ANAGRAFICA		IN BASE ALL'ANZIANITA' PENSIONABILE	
	<b>mensilità</b>		<b>mensilità</b>
Fino a 57 anni	<b>12</b>	Fino a 35 anni	<b>12</b>
Da oltre 57 anni a 58 anni	<b>11</b>	Da oltre 35 anni a 36 anni	<b>11</b>
Da oltre 58 anni a 59 anni	<b>10</b>	Da oltre 36 anni a 37 anni	<b>10</b>
Da oltre 59 anni a 60 anni	<b>9</b>	Da oltre 37 anni a 38 anni	<b>9</b>
Da oltre 60 anni a 61 anni	<b>8</b>	Da oltre 38 anni a 39 anni	<b>8</b>
Da oltre 61 anni a 62 anni	<b>7</b>	Da oltre 39 anni a 40 anni	<b>7</b>
Da oltre 62 anni a 63 anni	<b>6</b>		
Da oltre 63 anni a 64 anni	<b>5</b>		
Da oltre 64 anni a 65 anni	<b>4</b>		

Le parti concordano che qualora si verificassero modifiche all'attuale sistema previdenziale, il prospetto che precede sarà oggetto di revisione