



*Città di Lecce*

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**AREA DIRIGENZA**

(ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1998-2001 - Area Dirigenza)

**19 novembre 2003**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

### **per i DIRIGENTI del COMUNE DI LECCE**

Il giorno 19/11/2003, alle ore 18,15, a Lecce presso la Sede di Palazzo Carafa, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione del Comune di Lecce, rappresentata dai Dirigenti:

- Dott. Antonio GUIDO - Presidente
  - Avv. Maria Teresa ROMOLI - Capo di Gabinetto
  - Rag. Giovanni SANSONETTI - Dirigente Settore Economico Finanziario
- ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali: CGIL, CISL, UIL,  
Rappresentate rispettivamente da:
- CGIL Fernando MAGGIORE
  - CISL Elio GIANNUZZI
  - UIL Raffaele ATTISANI

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale, assunto a tempo indeterminato, con qualifica dirigenziale, al Comune di Lecce.

Il presente Contratto viene stipulato nel rispetto delle procedure previste dall'art. 5 del CCNL 1998-2001 – Area della Dirigenza.

Lecce, 19/11/2003.

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA**

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

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL – Area della Dirigenza, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Lecce ed ha validità quadriennale a partire dalla data di decorrenza che viene fissata al 1 Gennaio 1999.

Resta inteso che, ferme restando le clausole di verifica contenute al successivo art.16, il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

## **2. Relazioni Sindacali**

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

- a) contrattazione integrativa
- b) concertazione
- c) informazione
- d) consultazione
- e) procedure di conciliazione

### **2.1 Soggetti tempi e procedure**

Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione della RSU relativa all'area della dirigenza, la delegazione sindacale è così composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali, espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto;
- dai rappresentati di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

L'Ente fornisce in forma scritta informazioni alla delegazione sindacale come sopra costituita .

### **2.2 Informazione preventiva**

L'Ente informa in via preventiva ed in tempo utile – comunque almeno dieci giorni 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:

- conferimento e revoca degli incarichi 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;
- programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- misure di riorganizzazione degli uffici e servizi;
- 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;
- gli atti in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione dei rischi negli ambienti 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 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.

### 2.3 Informazione successiva

L'Ente fornisce in tempi congrui e nelle forme opportune un'informazione successiva, su richiesta dei soggetti di cui al punto precedente, 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.

### 2.4 Concertazione

La concertazione, preceduta dall'obbligo dell'informazione preventiva ha come scopo la individuazione congiunta delle regole all'interno delle quali l'amministrazione può esercitare il proprio potere discrezionale.

Ciascuno dei soggetti di cui al punto 2.1 può attivare – mediante richiesta scritta – la concertazione per le materie previste dal vigente C.C.N.L. e dalle norme sul pubblico impiego; 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.

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.

Il Comune di Lecce e le OO.SS. non assumono iniziative unilaterali durante le fasi di concertazione sulle materie oggetto della stessa.

### 2.5 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 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.

In caso di insorgenza di una controversia sindacale in materia di norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali, che possa portare alla proclamazione di uno

sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione previste dall'art. 5 del C.C.N.L. del 7 maggio 2002.

2.6 In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a) del CCNL – Area della Dirigenza, le parti concordano sul fatto che nessun Dirigente viene esonerato dallo sciopero.

### **3. Condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 - incremento del Fondo.**

Con riferimento all'art. 26 del CCNL – Area della Dirigenza, *Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato* le parti concordano:

- per quanto previsto al comma 3, di incrementare le risorse previste per il Fondo, in base ai processi di riorganizzazione attivati che comportano un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.  
A seguito dei processi di riorganizzazione e rideterminazione della dotazione organica dirigenziale (vedi deliberazione commissariale n. 97 del 18 dicembre 1997), il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è incrementato in misura congrua tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione, purché effettivamente ricoperte, e della disponibilità del fondo.
- per quanto previsto al comma 4, di integrare il fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, a decorrere dal 31.12.1999, tenendo conto dell'attuale rapporto tra spesa del personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa complessiva per tutto il personale, previa verifica dei requisiti di bilancio e nei termini di cui al citato comma 4.

Le risorse che saranno destinate alla composizione del Fondo per la Dirigenza, a decorrere dall'anno 1999, sono indicate nell'apposita tabella che costituisce parte integrante del presente Contratto (all. 1).

La misura degli incrementi del Fondo per la Dirigenza, secondo quanto indicato nei commi precedenti, sarà definita d'intesa fra le parti.

#### **4. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti e degli altri dipendenti;**

Le parti concordano annualmente, in sede di predisposizione del bilancio, 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 possono variare dal 3 al 5 % della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

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

Ad ogni inizio anno, inoltre, le parti concordano la quantificazione del budget e del monte ore di ogni dirigente, da destinare alla formazione e all'autoformazione dei dirigenti, in applicazione dell'art. 6, Legge 8.3.2000 n. 53, tenendo conto delle esigenze organizzative e dei congedi, retribuiti e non.

Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione con oneri a carico dell'Amministrazione, per un importo non superiore al 50% del budget assegnatogli l'anno precedente.

Le parti si impegnano a definire il piano di formazione entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

I Dirigenti, inoltre, parteciperanno alla elaborazione del programma formativo e di aggiornamento dei dipendenti assegnati ai rispettivi settori. D'intesa con la delegazione di parte sindacale sarà stabilito all'inizio di ogni anno il budget assegnato ad ogni dirigente da destinare alla formazione.

#### **5. 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 disciplinare le seguenti materie:

1. 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.
2. L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni

3. Supportare adeguatamente 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.

**6. 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, insieme al datore di lavoro individuato ai sensi della L. 626/94, 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 e dal Datore di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.

L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

**7. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), quali gli incentivi previsti dall'art. 37 del CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni).**

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della L. 109/94 (Regolamento Legge Merloni) e successive modificazioni e integrazioni e dell'art. 37 del CCNL (Avvocatura comunale), e da altre prestazioni professionali finalizzate all'incentivazione dei Dirigenti, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato dei Dirigenti interessati.

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

### *8.1. Retribuzione di Posizione.*

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 con atto G.C. n. 733 del 23 agosto 1999, individuando quindi, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L., per la retribuzione di posizione delle tre classi ivi previste i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: € 42,349.47, € 37,184.90, € 32.020,33.

In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza il Comune di Lecce, si ritiene di poter superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato all'art. 27 comma 2 del CCNL - Area della Dirigenza, incrementando opportunamente le risorse previste per il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Le parti prendono atto che con disposizione sindacale è stata assegnata ad alcuni Dirigenti l'indennità di coordinamento di area nella misura pari al 50% della relativa retribuzione di risultato.

Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente, secondo le previsioni contrattuali. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge 449/1998, integrano il fondo con le risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali, direttamente coinvolte nelle nuove attività, e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Le risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per incrementare il fondo della retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo (art. 27, c.9, C.C.N.L.).

Le nuove retribuzioni di posizione decorreranno dal 1.1.1999, in base ai "pesi" attribuiti alle singole posizioni, secondo i parametri e le valutazioni indicate dalla metodologia adottata dall'Amministrazione.

### *8.2. Retribuzione di Risultato.*

La retribuzione di risultato è finanziata con una quota non inferiore al 40% delle risorse destinate alla retribuzione di posizione con decorrenza 1.1.2002.



La Giunta, con l'approvazione del P.E.G., definisce gli obiettivi che vengono affidati ai dirigenti. L'attività del Dirigente sarà valutata sia per quanto riguarda i risultati raggiunti (cosa è stato ottenuto) sia per quanto riguarda le competenze ed il comportamento organizzativo (come i risultati sono stati raggiunti).

Tali aspetti saranno oggetto di misurazione da parte del Nucleo di valutazione, sulla base di tale valutazione sarà attribuita la retribuzione di risultato spettante che, nei limiti della disponibilità del fondo, viene stabilita a livello individuale nella misura del 40 % della rispettiva retribuzione di posizione. In ogni caso la retribuzione di risultato non dovrà mai essere inferiore al 20% e superiore al 80% della rispettiva retribuzione di posizione. Eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Tale quota viene attribuita, nella stessa misura percentuale, a tutti i Dirigenti che abbiano conseguito i medesimi risultati.

L'affidamento ad interim della responsabilità di altri settori per una durata superiore a 30 gg., dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura massima del 10% per ogni settore, con un massimo complessivo del 20%.

La retribuzione di risultato dovrà essere erogata entro e non oltre il 28 del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

In sede di ricognizione dello stato di attuazione dei programmi previsto dall'art. 36 del D. Lgs. 77/95, la Giunta Comunale prenderà in considerazione la possibilità di erogare un'anticipazione della retribuzione di risultato in base ai risultati raggiunti da ogni Dirigente.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzare nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo. Il riparto del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusi i compensi professionali spettanti ai singoli dirigenti, sarà effettuato sulla base della seguente formula:

$$Q.I. = \frac{F.R.R.}{S.C. I.V.} \times C. I.V.$$

Dove: Q.I. = Quota individuale; F.R.R. = Fondo retribuzione di risultato; C.I.V. = Coefficiente Individuale Valutazione; S.C.I.V. = Sommatoria Coefficiente Individuale Valutazione

## **9. Affidamento e revoca degli incarichi.**

L'Amministrazione attribuisce ad ogni Dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.

Il Sindaco affida gli incarichi dirigenziali in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il Regolamento Generale dei Servizi e degli Uffici.

Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale, per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse e per l'assegnazione *ad interim* della responsabilità di altro settore, si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, degli incarichi precedentemente svolti, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente desunte dai profili curriculari e dai risultati conseguiti in precedenza.

Prima dell'affidamento degli incarichi, la Direzione generale attiverà procedure di autosegnalazione da parte dei dirigenti interessati al fine soddisfare eventuali aspettative circa le posizioni dirigenziali ritenute più consone alle proprie caratteristiche professionali.

L'Amministrazione nell'assegnare un Dirigente ad un nuovo incarico, per esigenze di carattere organizzativo, dovrà tener conto della specifica preparazione professionale del Dirigente e - per quanto possibile - anche della fascia di retribuzione di posizione in cui il dirigente interessato si trova collocato. Qualora ricorra l'esigenza organizzativa di assegnare il dirigente ad una diversa posizione di livello inferiore, sarà mantenuta la retribuzione di posizione precedentemente attribuita. Invece, l'assegnazione ad una posizione dirigenziale inferiore su richiesta dell'interessato o a seguito di gravi responsabilità nel mancato raggiungimento degli obiettivi ovvero per grave e reiterata inosservanza delle direttive (scritte) del Sindaco e/o dell'Assessore che hanno comportato la revoca dell'incarico, non dà diritto al mantenimento della precedente retribuzione di posizione.

Gli incarichi dirigenziali vengono comunicati ai dirigenti, con *atto organizzativo* di affidamento e la loro durata non può essere inferiore a due anni, salvo revoca anticipata per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 13 del C.C.N.L. – Area Dirigenza, e del successivo art. 10. In ogni caso l'incarico non potrà eccedere la durata del mandato elettorale del Sindaco.

Al termine del mandato elettorale del Sindaco, gli incarichi dirigenziali vigenti si intendono prorogati, per un periodo massimo di 3 mesi. Dopo tale termine - qualora i singoli dirigenti non siano assegnati a nuovi incarichi - gli stessi si ritengono confermati nelle posizioni rispettivamente ricoperte, per il periodo indicato al comma precedente.

Entro il 30.9.2003 - su esplicita richiesta - le parti potranno incontrarsi per un ulteriore approfondimento ed un eventuale integrazione e/o modificazione dei criteri generali per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali, che costituiscono oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali (vedi allegato 2).

L'Amministrazione manterrà costantemente aggiornata la banca dati sulla Dirigenza, con particolare attenzione all'arricchimento dei singoli "curricula", anche per quanto riguarda le eventuali aspettative dei singoli Dirigenti circa le posizioni dirigenziali ritenute più consone alle proprie caratteristiche professionali.

## **10. Valutazione dei Dirigenti.**

L'attività di valutazione è un processo dinamico e continuo 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.

Il criterio generale che l'Amministrazione utilizza nel sistema di valutazione dei propri dirigenti è quindi quello di richiedere e garantire che fra valutatori e valutati avvenga periodicamente un confronto per meglio definire l'attività del Dirigente ed evidenziare eventuali scostamenti dagli obiettivi assegnati individuando, ove possibile, soluzioni migliorative. Qualora il valutatore accerti una probabile valutazione negativa del Dirigente, ne informa il Direttore Generale il quale disporrà tutte le misure che possano mettere il Dirigente nelle condizioni di migliorare la propria prestazione.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale cui conferisce mandato e/o da un procuratore.

La valutazione dei Dirigenti, i cui criteri generali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL - Dirigenti, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali (vedi allegato 3) viene effettuata annualmente.

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 dall'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

L'avvio del procedimento di revoca dall'incarico e la destinazione ad incarico diverso deve essere notificato all'interessato il quale entro trenta giorni dalla notifica potrà presentare memorie, scritti difensivi e/o chiedere di essere ascoltato eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale e/o procuratore. Avverso il provvedimento di revoca è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla notifica, al Comitato dei Garanti che deve esprimersi nei successivi trenta giorni.

L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 21 comma 2, del T.U. sul pubblico impiego sono adottati previa contestazione e contraddittorio con il Dirigente. L'avvio del procedimento deve essere notificato all'interessato, il quale entro trenta giorni dalla notifica potrà presentare memorie, scritti difensivi e/o chiedere di essere ascoltato eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale o procuratore. La richiesta di parere al Comitato dei Garanti deve essere effettuata dopo aver sentito il Dirigente in contraddittorio.

Nelle more della definizione del ricorso da parte del Comitato dei Garanti, il provvedimento di revoca rimane sospeso.

## **11. Il Comitato dei Garanti**

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 21 comma 3, del D. Lgs. 29/93, come sostituito dall'art. 22 del T.U. sul pubblico impiego, e previsto dall'art. 15 del CCNL, dovrà essere nominato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 3 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico:

- Il primo membro-esperto è designato dall'Amministrazione Comunale
- Il secondo membro-esperto è eletto dalla Conferenza dei Dirigenti (a tempo indeterminato)
- Il terzo membro-Presidente è individuato - di comune accordo - fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione.

L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 21 comma 2, del T.U. sul pubblico impiego sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni;

decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere (art. 22 T.U. sul Pubblico impiego). Il Dirigente può chiedere al Comitato dei Garanti di essere ascoltato con le modalità previste dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate.

Il Comitato dei Garanti inoltre decide sui ricorsi presentati dai Dirigenti avverso le valutazioni adottate dal nucleo di valutazione.

Il Comitato dura in carica tre anni. L'incarico non è rinnovabile (art. 22 T.U. sul Pubblico impiego).

## **12. Risoluzione consensuale**

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL – Dirigenti (vedi allegato 4).

Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o da un proprio rappresentante di fiducia.

In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL – Dirigenti.

## **13. Onnicomprensività del trattamento economico**

Le somme acquisite dagli Enti a seguito dell'adeguamento dei rispettivi ordinamenti al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nei modi e termini di cui all'art. 32 del C.C.N.L.

In particolare si differenzia nell'ambito di dette somme tra:

- a) quelle aventi carattere di stabilità e di continuità
- b) quelle aventi carattere episodico

Relativamente alle prime si prevede che le risorse acquisite dall'ente siano destinate ad incrementare il valore della indennità di posizione della funzione dirigenziale cui afferiscono.

Per quanto riguarda le seconde, essendo prive di carattere di stabilità e continuità, andranno ad incrementare, senza alcuna riduzione, la retribuzione di risultato del singolo dirigente che ha contribuito all'acquisizione dell'entrata.

## **14. Part-time**

Le parti concordano di rinviare ad un'opportuna regolamentazione del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica.

## **15. Copertura Assicurativa.**

L'Amministrazione provvederà a stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento dell'attività dirigenziale e professionale, ivi

comprese le somme dovute a titolo di oblazione e sanzione pecuniaria amministrativa, per contravvenzioni elevate in occasione ed a causa delle funzioni svolte.

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

La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del Dirigente.

Nelle more di tempo necessarie per la stipula della polizza assicurativa, o nel caso in cui la polizza assicurativa non trovi adeguata copertura, le spese derivanti dall'assistenza legale ai Dirigenti si intendono a carico dell'Amministrazione e - nel caso di sentenza passata in giudicato che accerti la personale ed esclusiva responsabilità del dirigente per dolo - saranno da questi rimborsate all'Ente, rateizzando la somma, comunque in misura non superiore al quinto dello stipendio o della pensione.

La delegazione trattante di parte sindacale sarà opportunamente informata circa le condizioni della polizza assicurativa attivata.

Resta confermato quanto previsto all'art. 38 del CCNL – Area della Dirigenza, laddove, ai commi 2 e 3 prevede che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

#### **16. Norme finali e transitorie.**

Dalla decorrenza del presente Contratto e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, al termine di ogni anno, per verificarne la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.

Saranno altresì verificate, con la stessa cadenza annuale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi. Saranno, inoltre, oggetto di verifica anche i problemi legati alle eventuali esigenze di affidamento di incarichi interinali.

L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire entro trenta giorni le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Le parti ribadiscono quanto contenuto nell'art. 1 del CCNL. 23.12.99 e nella dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 27.2.1997, e cioè che le risorse del presente contratto sono destinate esclusivamente al personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono fatti salvi gli effetti già prodotti da atti con i quali l'Ente ha applicato una diversa e più favorevole disciplina.

Lecce, 2003

**INFORMAZIONE  
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
in data 2002**

**CRITERI GENERALI PER GLI INCARICHI DEI DIRIGENTI  
(art. 13 comma 4 del CCNL Area Dirigenza)**

**1. Competenze (mappa delle competenze secondo il metodo Hay)**

(intese come la somma di ogni capacità comunque acquisita (per studio, per esperienza) necessaria per ricoprire una determinata posizione dirigenziale:

1. Competenze cognitive e requisiti culturali (sviluppo e trasferimento *know-how*, ricerca informazioni, innovazione, pensiero analitico)
2. Competenze gestione incertezza (sicurezza di sé, flessibilità, reazione all'insuccesso, impegno verso l'organizzazione)
3. Competenze manageriali (sviluppo degli altri, direttività, cooperazione, team leadership)
4. Competenze relazionali (orientamento al cliente/utente, costruzione rapporti)
5. Competenze di assistenza e servizio (sensibilità interpersonale, orientamento al servizio)
6. Competenze realizzative (tensione al risultato, accuratezza, iniziativa, sforzo discrezionale)

**2. Complessità decisionale**

(Intesa come il pensiero originale ed autonomo richiesto alla posizione per analizzare, valutare, creare, ragionare e giungere ad una soluzione o decisione)

1. Capacità di analisi e di gestione dei problemi
2. Complessità delle variabili intervenienti nei processi di lavoro
3. Valutazione dei risultati raggiunti e loro corrispondenza agli indirizzi definiti dall'Ente
4. Realizzazione dei programmi e dei progetti affidati

**3. Finalità**

(Intesa come misura dell'ampiezza e libertà d'azione esercitata dal Dirigente e della responsabilità sulle conseguenze)

1. Livello di autonomia decisionale
2. Assunzione delle responsabilità di ruolo
3. Grado di incidenza delle decisioni assunte sull'intero sistema (di tipo economico, di tipo funzionale, di tipo organizzativo, ecc.)

**CONCERTAZIONE  
CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI  
CRITERI GENERALI**

Nell'attuale assetto organizzativo i dirigenti ricevono incarichi che contengono non solo la continuità d'azione e compiti riferiti alla posizione occupata, ma anche specifici obiettivi con tempi e risultati attesi, definiti ed associati all'incarico.

I dirigenti, quindi, ricevono un trattamento economico congruente con le funzioni loro affidate, tale da rendere percepibile la volontà di riconoscere la posizione occupata, la diversità dell'impegno, gli obiettivi assegnati.

Il sistema di valutazione dei Dirigenti, opportunamente predisposto e definito, in base ai propri assetti organizzativi, individua gli elementi e i fattori di misurazione delle diverse posizioni e riconosce loro un valore economico.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, è opportuno precisare il fatto che questa parte variabile dello stipendio non può assolutamente essere intesa come una componente -in qualche modo- *dovuta* della retribuzione dei dirigenti, indipendente da fattori di misurazione della qualità della prestazione e dell'effettivo grado di raggiungimento dei risultati attesi.

Al contrario, deve essere chiaramente esplicitato il fatto che questa parte della retribuzione è commisurata alla valutazione delle prestazioni e viene riconosciuta solo a quei dirigenti che avranno dimostrato un apprezzabile risultato nell'interpretazione del proprio ruolo.

La valutazione dei dirigenti si ispira ai seguenti principi:

- conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore;
- partecipazione al procedimento da parte del valutato;
- possibilità di deferire la verifica dell'attività del Nucleo di valutazione al Comitato dei Garanti, in caso di risultati negativi o non soddisfacenti per il dirigente.

Detta valutazione ha periodicità annuale, ma deve essere anticipata in qualsiasi momento qualora si verifichi nel corso dell'anno il rischio grave di un risultato negativo, nonché nei casi di cui al comma 2 dell'art. 21 del D. Lgs. 29/93, come sostituito dal comma 2 dell'art. 21 del T.U. sul Pubblico Impiego.

La retribuzione di risultato è erogata previa determinazione:

- 1) degli obiettivi annuali sulla base dei quali avverrà la valutazione in ordine al conseguimento dei risultati;
- 2) di meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi;

Il sistema di valutazione misura le "performances" dei singoli dirigenti nelle diverse aree di aggregazione (Area Staff, Area Tecnica, Area Servizi) ed attribuisce un punteggio in relazione a:

1. risultati raggiunti, con riferimento agli obiettivi stabiliti dal P.E.G..
2. comportamenti organizzativi e competenze espresse

In questo contesto si ritiene di considerare in eguale misura i due aspetti attribuendo il 50% ai risultati raggiunti ed il 50% al comportamento organizzativo ed alle competenze espresse.

**I fattori per la valutazione** sono differenziati in funzione delle diverse valutazioni:

**1) In relazione agli obiettivi definiti ed ai risultati raggiunti:**

- i risultati raggiunti e loro corrispondenza agli indirizzi definiti dall'Ente
- la realizzazione dei programmi e dei progetti affidati

Il livello di conseguimento degli obiettivi sarà oggetto di valutazione:

- 1) con riferimento alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente rese disponibili in capo al dirigente. Saranno inoltre presi in considerazione gli incarichi di consulenza e di collaborazione affidati dal Dirigente;
- 2) anche sulla base dei risultati del controllo di gestione.

Parametri di riferimento per detta valutazione saranno:

- gli obiettivi assegnati
- peso degli obiettivi
- risultati ottenuti
- le risorse umane, finanziarie, strumentali assegnate, e gli incarichi di collaborazione e consulenza affidati dal Dirigente.

Saranno inoltre presi in considerazione quei fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente che abbiano determinato uno scostamento dall'obiettivo assegnato.

**2. In relazione alle competenze e ai comportamenti organizzativi:**

- motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori
- clima organizzativo favorevole alla produttività
- gestione del tempo/lavoro
- rispetto delle regole senza formalismi
- promozione e gestione del cambiamento
- attuazione del controllo di gestione
- Integrazione e interfunzionalità
- Qualità dell'apporto individuale
- Orientamento al cliente/qualità dei servizi

L'attività del nucleo di valutazione si esaurisce con la compilazione delle schede individuali sotto riportate. Dopo di che le schede vengono trasmesse al Dirigente del Settore Sviluppo Organizzativo e Gestione Risorse Umane per la quantificazione della retribuzione di risultato spettante a ciascun Dirigente sulla base dei criteri indicati nel presente contratto.

Ogni Dirigente potrà chiedere il riesame della propria valutazione al Comitato dei Garanti entro 30 giorni dalla notifica del relativo provvedimento. Il Comitato dei Garanti dovrà esprimersi entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta.



# SCHEMA DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

## NUCLEO DI VALUTAZIONE



## OGGETTO DELLA VALUTAZIONE



GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI 50%	COMPETENZE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 50%
<p>Il livello di conseguimento degli obiettivi sarà oggetto di valutazione:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) con riferimento alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente rese disponibili in capo al dirigente, nonché agli incarichi di consulenza e collaborazione affidati dal Dirigente;</li><li>2) anche sulla base dei risultati del controllo di gestione.</li></ol> <p>Parametri di riferimento per detta valutazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ gli obiettivi assegnati</li><li>▪ il peso e la difficoltà degli obiettivi</li><li>▪ il risultato ottenuto</li><li>▪ le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate e gli incarichi di collaborazione e consulenza affidati.</li></ul> <p>Saranno inoltre presi in considerazione quei fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente che abbiano determinato uno scostamento dall'obiettivo assegnato.</p>	<p>I fattori presi in esame per valutare le competenze ed i comportamenti organizzativi sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori</li><li>▪ clima organizzativo favorevole alla produttività</li><li>▪ gestione del tempo/lavoro</li><li>▪ rispetto delle regole senza formalismi</li><li>▪ promozione e gestione del cambiamento</li><li>▪ attuazione del controllo di gestione</li><li>▪ Integrazione e interfunzionalità</li><li>▪ Qualità dell'apporto individuale</li><li>▪ Orientamento al cliente/qualità dei servizi</li></ul>

**RIESAME DELL'ATTIVITA' DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN CASO DI RISULTATI NEGATIVI O NON SODDISFACENTI PER IL DIRIGENTE**



## COMITATO DEI GARANTI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO – AREA DIRIGENZA  
CITTA' DI LECCE

SCHEDA INDIVIDUALE PER ATTRIBUZIONE DEL 50% DELLA RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO SULLA BASE DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI (PERIODO DI  
VALUTAZIONE ANNUALE)

**GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Nr. Programma	Servizio e Ufficio	Nr. Obiettivo e sua descrizione sintetica	A PESO (da 1 a 100)	B (*) RISULTATO RAGGIUNTO (da 0,1 a 1)	C PUNTEGGIO CONSEGUITO (A x B)
		1°			
		2°			
		3°			
		4°			
		5°			
TOTALE			100 %		

(\*) Il Nucleo di Valutazione prenderà in considerazione le risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente rese disponibili in capo al dirigente, e gli incarichi di consulenza e di collaborazione affidati dal Dirigente stesso. Saranno inoltre valutati quei fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente che abbiano determinato uno scostamento dall'obiettivo assegnato. Sulla base della suddetta valutazione il Nucleo di Valutazione potrà aumentare il risultato raggiunto nella misura massima di 0,3 punti.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

---

---

COMMENTI DEL VALUTATO

---

---

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO DELLA SCHEDA

Ad ogni obiettivo occorre attribuire un peso relativo, in modo che la somma sia sempre uguale a 100 %, sulla base delle difficoltà, del valore istituzionale e del valore economico.

Nella valutazione complessiva il nucleo dovrà esprimere in modo sintetico un giudizio complessivo sull'attività svolta dal Dirigente.

Il valutato potrà riportare le sue considerazioni circa la valutazione espressa dal nucleo di valutazione.

SCALA DI INCENTIVAZIONE

Il risultato è basato sul grado di raggiungimento degli obiettivi (da 10 al 50 % della quota individuale prevista).

Obiettivi fino al 25%	risultato	10%
Obiettivi fino al 50%	risultato	30%
Obiettivi fino al 75%	risultato	40%
Obiettivi oltre il 75%	risultato	50%

SCHEDA INDIVIDUALE PER L'ATTRIBUZIONE DEL 50 % DELLA RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO IN BASE ALLE COMPETENZE ED AI COMPORTAMENTI  
ORGANIZZATIVI

Le competenze ed i comportamenti organizzativi considerano i seguenti aspetti:

Sistema a fattori, sottofattori e punteggio:

1. CAPACITA' NEL MOTIVARE, GUIDARE E VALUTARE COLLABORATORI

- a) capacità di motivare .....
- b) capacità di esprimere i comandi .....
- c) capacità di valutare i collaboratori .....

2. CAPACITA' DI GENERARE UN CLIMA ORGANIZZATIVO FAVOREVOLE  
ALLA PRODUTTIVITA'

- a) capacità di far accettare le proprie motivazioni .....
- b) capacità di sviluppare uno spirito di emulazione .....
- c) capacità di risolvere i conflitti interpersonali .....

3. CAPACITA' DI GESTIRE IL PROPRIO TEMPO DI LAVORO

- a) capacità di gestire la giornata .....
- b) capacità di gestire la settimana .....
- c) capacità di gestire il mese .....
- d) capacità di gestire l'anno .....

4. CAPACITA' DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE LE REGOLE SENZA INDURRE  
IN FORMALISMI E BUROCRATISMI

- a) capacità di mettere a punto normative operative chiare e semplici .....
- b) capacità di interpretazione di norme contrastanti .....
- c) capacità di interpretare le norme nel senso più favorevole  
comunque al cittadino .....

5. CAPACITA' DI GESTIRE E PROMUOVERE LE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E COMPORTAMENTALI, I CONSEGUENTI PROCESSI FORMATIVI E LA SELEZIONE, A TAL FINE, DEL PERSONALE

- a) capacità di razionalizzare le procedure .....
- b) capacità di adeguare le procedure all'informatica .....
- c) capacità di sfruttare l'informatica per la gestione delle procedure esistenti .
- d) capacità di insegnare le nuove procedure .....
- e) capacità di introdurre al lavoro il personale di nuova assegnazione .....

6. CAPACITA' DIMOSTRATA NELL'ASSOLVERE AD ATTIVITA' DI CONTROLLO CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL CONTROLLO DI GESTIONE

- a) capacità di richiedere resoconti succinti ma significativi .....
- b) capacità di valutare le situazioni eccezionali che richiedono un intervento diretto .....
- c) capacità di delegare .....

7. CONTRIBUTO ALL'INTEGRAZIONE TRA DIVERSI UFFICI E ALL'ADATTAMENTO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ANCHE IN RELAZIONE ALLA GESTIONE DI CRISI, EMERGENZE, CAMBIAMENTI DI MODALITA' OPERATIVE

- a) capacità di valutare situazioni nuove .....
- b) capacità di adattamento ai diversi contesti .....
- d) capacità di gestire situazioni di crisi .....
- a) capacità di rapportarsi ad altri uffici .....

8. QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE SPECIFICO

- b) capacità avanzare proposte innovative .....
- c) impegno personale .....
- d) contributo diretto all'arricchimento professionale dei collaboratori .....
- e) assunzioni di incarichi non pertinenti al proprio settore .....

9. ORIENTAMENTO AL CLIENTE - QUALITA' DEI SERVIZI

- a) adeguata segnaletica interna negli uffici .....
- b) uso della fototessera - scheda, visibile, per ogni operatore durante il proprio orario di lavoro .....
- c) realizzazione della guida ai servizi .....

Per ognuno dei sottofattori si applica la seguente scala di valutazione:

I = insufficiente	pari a 0 punti
S = sufficiente	pari a 1 punto
B = buono	pari a 2 punti
O = ottimo	pari a 3 punti

Ogni dirigente sarà quindi valutato sulla base della somma tra i punteggi (da 0 a 3) di ogni sottofattore ( punteggio massimo raggiungibile 96 ).

SCALA DI INCENTIVAZIONE

Il risultato è basato sul punteggio ottenuto da ciascun dirigente (da 0 al 50% della quota individuale prevista)

Punteggio fino al 24	risultato	10%
Punteggio fino al 48	risultato	30%
Punteggio fino al 72	risultato	40%
Punteggio oltre il 72	risultato	50%

TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO

**CONCERTAZIONE  
CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**CRITERI GENERALI  
DISCIPLINA DELLE CONDIZIONI, DEI REQUISITI E  
DEI LIMITI PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE**

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL – Dirigenti.

La risoluzione consensuale si applica ai Dirigenti con un'anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a dieci (10) anni.

Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere erogata, in relazione all'età del dirigente, un'indennità supplementare, *oltre alle spettanze di fine rapporto*, nei limiti indicati nella seguente tabella:

**TABELLA INDENNITA'**  
(Art. 17 del C.C.N.L.)

ETA' dirigente	Minimo	Massimo
65° anno e oltre	Da 0 mensilità	Fino a 12 mensilità
64° anno	Da 1 mensilità	Fino a 18 mensilità
63° anno	Da 2 mensilità	Fino a 19 mensilità
62° anno	Da 3 mensilità	Fino a 20 mensilità
61° anno	Da 4 mensilità	Fino a 21 mensilità
60° anno	Da 5 mensilità	Fino a 22 mensilità
59° anno	Da 6 mensilità	Fino a 23 mensilità
58° anno	Da 7 mensilità	Fino a 24 mensilità
57° anno	Da 8 mensilità	Fino a 24 mensilità
56° anno	Da 9 mensilità	Fino a 24 mensilità
55° anno	Da 10 mensilità	Fino a 24 mensilità
54° anno	Da 11 mensilità	Fino a 24 mensilità
53° anno	Da 13 mensilità	Fino a 24 mensilità
52° anno	Da 15 mensilità	Fino a 24 mensilità
51° anno	Da 17 mensilità	Fino a 24 mensilità
50° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità
49° anno	Da 21 mensilità	Fino a 24 mensilità
48° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità
47° anno	Da 17 mensilità	Fino a 24 mensilità
46° anno	Da 15 mensilità	Fino a 24 mensilità
45° anno	Da 13 mensilità	Fino a 24 mensilità
44° anno	Da 11 mensilità	Fino a 23 mensilità
43° anno	Da 10 mensilità	Fino a 22 mensilità
42° anno	Da 9 mensilità	Fino a 21 mensilità
41° anno	Da 8 mensilità	Fino a 20 mensilità
40° anno	Da 7 mensilità	Fino a 19 mensilità
39° anno	Da 6 mensilità	Fino a 18 mensilità
38° anno	Da 5 mensilità	Fino a 17 mensilità
37° anno	Da 4 mensilità	Fino a 16 mensilità
36° anno	Da 3 mensilità	Fino a 15 mensilità
35° anno	Da 2 mensilità	Fino a 14 mensilità
34° anno	Da 1 mensilità	Fino a 13 mensilità
33° anno	Da 0 mensilità	Fino a 12 mensilità

**FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E  
DI RISULTATO ANNI 1999 - 2002**

**(art. 26 C.C.N.L.)**

**ANNO 1999** € 635.241,99 (POS. 531.950,06 - RIS. 103.291,37)

Deliberazione G.C. n. 179 del 21.4.2000, come rettificata dalla delib. G.C. n. 306 del 26.4.2001

**ANNO 2000**

- l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1999 (art. 26 lett. a);  
€ 635.241,99
- un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno 2000 (art. 26 lett. d);  
€ 2.703,14
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza (ad. esempio art. 37 C.C.N.L. e art. 18 L. 109/94) (art. 26 lett. e);  
€ (da quantificare)
- le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. (art. 26 lett. h);  
€ 810,84
- incremento per un importo non superiore all'1,2 % del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 (a decorrere dal 1999), a condizione che l'ente non si trovi in situazione di dissesto o di deficit strutturale e che il bilancio di previsione presenti la voluta disponibilità, (art. 26, c.2);  
€ 2.595,20
- processi di riorganizzazione attivati che hanno comportato un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche (art. 26, c.3);  
€ 35.471,96
- risorse non spese anno precedente € (da quantificare)

TOTALE FONDO € 676.823,13

(da aggiungere le risorse art. 26 lett. e) C.C.N.L. e le risorse non spese anno precedente)

**Con determinazione Dirigenziale n 323 dell'11 settembre 2002, come modificata dalle successive n. 336 del 25/9/2002, n. 12 del 17 gennaio 2003 e 148 del 18 novembre 2003, è stato destinato alla retribuzione di risultato l'importo di € 199.489,00**

**ANNO 2001**

- Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 2000,



- risorse non spese anno precedente € (da quantificare)

TOTALE FONDO €

(da aggiungere le risorse art. 26 lett. e) C.C.N.L. e le risorse non spese anno precedente)

**Con determinazione Dirigenziale n 323 dell'11 settembre 2002, come modificata dalle successive n. 336 del 25/9/2002, n. 12 del 17 gennaio 2003 e 148 del 18 novembre 2003, è stato destinato alla retribuzione di risultato l'importo di € 199.489,00**

## **ANNO 2002**

L'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 2001

- risorse non spese anno precedente € (da quantificare)

Incremento per processi di riorganizzazione attivati che hanno comportato un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche (art. 26, c.3). Tale incremento fa riferimento alle assunzioni di n. 5 dirigenti limitatamente al periodo di effettivo servizio oltre ai compensi previsti per servizi aggiuntivi.

€

TOTALE FONDO €

(da aggiungere le risorse art. 26 lett. e) C.C.N.L. e le risorse non spese anno precedente)

**Con determinazione dirigenziale n. 116 del 23.9.2003, è stato destinato al fondo per il risultato l'importo di € 306709,27.**

## **ANNO 2003**

- L'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 2002:

- risorse non spese anno precedente € (da quantificare)

- Incremento per processi di riorganizzazione attivati che hanno comportato un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche (art. 26, c.3). Tale incremento fa riferimento sia agli incrementi per le nuove assunzioni dell'anno precedente rapportate ad anno, sia agli importi per le nuove assunzioni programmate per l'anno in corso.

La costituzione del fondo per all'anno 2003, dovrà tenere conto, sia degli incrementi per le nuove assunzioni dell'anno precedente rapportate ad anno, sia degli importi per le nuove assunzioni programmate per l'anno in corso.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO – AREA DIRIGENZA  
CITTA' DI LECCE