

CCNL DIRIGENZA AREA I

QUADRIENNIO 2006-2009

BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

CAPO

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art.

Obblighi del dirigente

1. Individuazione degli obblighi del dirigente in relazione ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e al fatto che lo stesso deve contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Rispetto dei principi di imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione.
3. Garanzia del rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, che dovrà essere allegato al CCNL.

Art.

Norme procedurali

1. Individuazione del procedimento disciplinare.
2. Individuazione dell'ufficio per i procedimenti disciplinari della dirigenza.
3. Previsione di una tempistica per l'attuazione del procedimento.
4. Previsione delle adeguate garanzie per il dirigente.
5. Verificare la possibilità di prevedere un organismo di garanzia.

Art.

Misure disciplinari

1. Definizione dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza commesse
2. Previsione che la recidiva nelle mancanze, già sanzionate nel biennio di riferimento, oppure in caso di più mancanze commesse con una unica azione di omissione, comporta una sanzione di maggiore gravità.
3. Individuazione di specifiche tipologie di infrazioni, con esclusione e del rimprovero verbale e della censura.
4. Previsione che le misure disciplinari adottate sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

Art.

Sospensione cautelare

1. Occorre fare alcuni approfondimenti sul tema della sospensione cautelare.

CAPO

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art.

Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 58 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al% del totale delle disponibilità.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate 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.
3. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al del valore annuo della retribuzione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

Criteria per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia

1. Le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti).
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con il sistema di valutazione di cui all'art. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è graduata in fasce/livelli di merito, non inferiori a tre e non superiori a cinque, che sono differenziate mediante l'applicazione di un parametro pari ad 1,75 per la definizione del rapporto tra una fascia e quella immediatamente superiore.
3. Nell'ambito della graduazione in livelli prevista dal comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo prevede che all'interno della fascia più elevata e di quella immediatamente inferiore sia collocata una quota di personale non superiore al 15% per la prima ed al 20% per la seconda. Il personale da collocare nella fascia più elevata viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.
4. In caso di mancato rispetto dei principi e criteri in materia di valutazione, le Amministrazioni non potranno erogare le somme stanziare per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti.
5. In via sperimentale, la contrattazione integrativa potrà prevedere criteri di erogazione della retribuzione di risultato da destinarsi a più dirigenti.