



CITTÀ DI ALESSANDRIA
DIREZIONE STAFF RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA
COMUNE DI ALESSANDRIA

Autorizzazione alla sottoscrizione con Deliberazione G.C. n. 238 del 23.07.2008

Indice

Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Validità del contratto.....	3
Art. 3 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti.....	3
Art. 4 - Pari opportunità.....	4
Art. 5 - 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.....	4
Art. 6 - Coperture assicurative.....	5
Art. 7 - Relazioni sindacali.....	5
Art. 8 - Procedure di conciliazione.....	5
Art. 9 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero. .6	
Art. 10 - Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali.....	6
Art. 11 - Criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.....	7
Art. 12 - Condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.....	7
Art. 13 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse di cui all'art. 26 lettera e) del CCNL del 23.12.1999	7
Art. 14 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione.....	8
Art. 15 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato.....	9
Art. 16 - Risoluzione consensuale.....	9
Art. 17 - Disciplina del part-time.....	9
Art. 18 - Onnicomprensività del trattamento economico.....	9
Art. 19 - Norme di rinvio.....	10

Indice Allegato A

Art. 1 - PROPOSTA DI RISOLUZIONE CONSENSUALE.....	12
Art. 2 - REQUISITI.....	12
Art. 3 - CONDIZIONI.....	12
Art. 4 - LIMITI.....	12
Art. 5 - INDENNITÀ.....	13
Art. 6 - ACCORDO PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE.....	13
Art. 7 - CLAUSOLE FINALI.....	13

TITOLO PRIMO

PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della Dirigenza è finalizzato a dare attuazione all'art. 4 del CCNL del 22.02.2006 che sostituisce l'art. 5 del CCNL del 23.12.1999.
- 2) Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti del Comune di Alessandria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- 3) Lo stesso contratto può applicarsi ai dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato, se richiamato dai contratti individuali di lavoro.

Art. 2 - Validità del contratto

- 1) Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005.
- 2) Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipula che avviene dopo acquisita l'autorizzazione della Giunta Comunale; esso si attua nei 30 giorni successivi.
- 3) Le clausole contrattuali specifiche contenute nei singoli articoli possono prevedere decorrenze diverse per particolari istituti contrattuali.
- 4) Il contratto collettivo decentrato integrativo è pubblicato all'Albo Pretorio per pubblicità/notizia.
- 5) Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto; in caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL le eventuali clausole incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.
- 6) L'amministrazione dispone il monitoraggio sull'applicazione del presente contratto ed effettua verifiche e controlli con il Nucleo di Valutazione

Art. 3 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti.

- 1) L'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del piano di formazione generale dell'Ente.
- 2) Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambito normativo ed operativo nonché di acquisire le migliori tecniche di gestione delle risorse umane e finanziarie ai fini di migliorare la qualità dei servizi e la soddisfazione dell'utenza; deve inoltre contenere i necessari aggiornamenti in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
- 3) Le parti concordano che annualmente è destinata alla formazione dei dirigenti una quota almeno pari al 1% della spesa complessiva del personale dirigenziale.

- 4) A ciascun dirigente è garantito, nell'ambito delle risorse assegnate con il PEG, l'aggiornamento professionale inerente la specificità normativa e tecnologica afferente la Direzione ricoperta.
- 5) Ciascun dirigente, inoltre, può essere avviato a corsi di management pubblico per meglio qualificarsi nei compiti di programmazione, direzione e controllo afferenti la funzione dirigenziale.
- 6) Allorchè ne ricorrano le condizioni, i corsi di aggiornamento e di riqualificazione possono essere tenuti anche presso l'Ente stesso, previa intesa tra le parti.

Art. 4 - Pari opportunità

- 1) E' obiettivo prioritario 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.
- 2) L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto tra 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.
- 3) Entro novanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto sarà costituita la Commissione per le pari opportunità. Questa è composta da tre membri in rappresentanza dell'Amministrazione e da tre membri designati dalle OO.SS.
Il Sindaco con proprio decreto costituisce la Commissione per le pari opportunità designando il presidente e i membri di propria scelta e accettando la designazione degli altri tre membri da parte delle OO.SS.
La Commissione dura in carica 4 anni e i componenti possono essere rieletti una sola volta. La Commissione per le pari opportunità attua le norme dell'art. 57 D.lgs 165/2001 e opera con i compiti di cui all'art. 9 del CCNL 23.12.1999.
- 4) L'ente si impegna ad attuare le azioni positive per l'effettiva realizzazione della pari opportunità tra uomini e donne, proposte dalla predetta Commissione.

Art. 5 - 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.

- 1) L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche e integrazioni.
- 2) I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento, proponendo, 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.
- 3) L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che a tale titolo incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave.
- 4) Le rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite indicano all'Amministrazione il rappresentante sindacale della sicurezza di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94.

Art. 6 - Coperture assicurative

- 1) Al fine di dare esecuzione a quanto previsto nell'art. 38 del CCNL 23.12.1999, l'Ente garantisce la copertura assicurativa della R.C. dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo l'ipotesi di dolo o colpa grave, con i seguenti massimali di "rischio":
 - Posizione tecniche: importo € 1.500.000,00
 - Posizione amministrative: importo € 1.500.000,00
- 2) L'ente si impegna altresì ad adeguare entro 90 giorni dalla stipula del presente contratto, la copertura assicurativa prevista nel precedente articolo alle mutate condizioni di rischio
- 3) Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo sono assicurate ai dirigenti anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

TITOLO SECONDO

RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 - Relazioni sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato a principi di correttezza, buona fede, trasparenza dei comportamenti delle parti e orientato alla prevenzione dei conflitti nel riconoscimento reciproco e nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali.
- 2) In materia di relazioni sindacali si richiama integralmente il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23.12.1999, come modificato dal CCNL del 22.2.2006.
- 3) Ai fini del migliore perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione amministrativa la negoziazione è preceduta:
 - per la parte sindacale, dalla presentazione delle richieste sotto forma di piattaforma;
 - per la parte pubblica, dalla consegna di tutta quella documentazione, anche per sintesi, occorrente quale informazione propedeutica al negoziato.

Art. 8 - Procedure di conciliazione

- 1) Ogni qualvolta emerga una controversia sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato la parte interessata invia all'altra parte una comunicazione formale. Questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
- 2) Le parti che hanno sottoscritto il contratto decentrato si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse, nei loro effetti giuridici e economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
- 3) Gli accordi di interpretazione autentica del contratto decentrato hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Art. 9 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

- 1) Sono individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali di cui all'accordo collettivo nazionale sottoscritto il 07.05.2002:
 - Direzione Vigilanza e viabilità
 - Direzione Lavori e Opere Pubbliche
 - Direzione Protezione Civile.

TITOLO TERZO

Art. 10 - Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

- 1) Il Sindaco, con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi, affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente. Tali incarichi non possono essere di durata inferiore a due anni, fatta salva la possibilità di disporne, per motivate e specifiche esigenze, una durata differente e sono automaticamente rinnovati salvo diversa determinazione del Sindaco prima della scadenza dell'incarico stesso.
- 2) Se l'incarico dirigenziale scade nel periodo compreso tra i 90 giorni precedenti ed i 90 giorni successivi la data fissata per l'elezione della nuova Amministrazione, si intende prorogato fino al novantesimo giorno successivo all'insediamento, fatta salva la facoltà del Sindaco di fare cessare l'incarico prima della data di scadenza.
- 3) Il Sindaco può disporre la temporanea sospensione dell'incarico per motivazioni che debbono risultare dall'atto, così come disporre la temporanea assegnazione dei compiti connessi all'incarico ad altro dirigente, ovvero assegnare allo stesso funzioni di consulenza, studio o ricerca. L'atto di sospensione in sé non comporta sospensione dalla connessa indennità di posizione e non può avere durata superiore ad un anno.
- 4) La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14 del CCNL 23.12.1999 e con le modalità ivi previste. La revoca per effetto del procedimento di valutazione avviene con le modalità previste dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi.
- 5) Non costituiscono revoca dell'incarico i provvedimenti di natura generale o specifici che derivino da atti riorganizzativi che si rivolgono alla generalità dei dirigenti o ad una intera categoria di dirigenti. Non costituisce revoca di incarico dirigenziale la sua anticipata cessazione e l'assegnazione contestuale del dirigente ad altro incarico. Non costituisce revoca di incarico dirigenziale nemmeno la modifica dei contenuti del vigente incarico, anche nel senso di ridurre le competenze del dirigente, a condizione che l'indennità di posizione riconosciuta non venga ridotta.
- 6) I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio

ad incarichi diversi sono oggetto di informazione con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 23.12.1999.

Art. 11 - Criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico

- 1) Le parti danno atto che lo scopo della disposizione contenuta nell'art. 4 del CCNL del 12.02.2002 è quello di costruire un percorso che, in tempi ragionevoli e eventualmente per gradi, realizzi il passaggio dalla retribuzione di posizione di importi più elevato alla nuova di importo più basso connessa al nuovo incarico.
- 2) Il passaggio dalla precedente retribuzione di posizione alla nuova retribuzione di importo inferiore avviene con gradualità con mantenimento della precedente retribuzione per un periodo di anni uno, dall'anno successivo viene corrisposta la retribuzione di posizione inferiore corrispondente al nuovo incarico.

Art. 12 - Condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999

- 1) Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e in particolare al comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, incremento stabile delle dotazioni organiche) sono oggetto di consultazione con le OO.SS. le variazioni della dotazione organica della dirigenza.
- 2) Le parti concordano per quanto previsto al comma 3 di incrementare le risorse del Fondo in base ai processi di riorganizzazione che comportano un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
- 3) Le parti concordano altresì per quanto previsto al comma 5 di integrare il Fondo con una quota non superiore al 6% del minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio derivante dalla riduzione di posti della qualifica dirigenziale.
- 4) La misura degli incrementi di cui ai commi precedenti sarà definita annualmente d' intesa tra le parti.

Art. 13 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse di cui all'art. 26 lettera e) del CCNL del 23.12.1999

- 1) Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della legge 109/94 e successive modifiche e integrazioni e quelli derivanti, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL del 22.02.2006, dall'art. 59 comma 1 del D.lgs. 446/1997 incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato e sono destinate ad incentivare la prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.
- 2) I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali riconosciuti dalle norme sopra indicate per la particolare attività svolta a favore dell'Ente partecipano

anche alla distribuzione della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto al comma seguente.

- 3) Per i dirigenti che percepiscono le incentivazioni di cui al presente articolo ove il cumulo degli incentivi con l'indennità di risultato ecceda 1/3 della retribuzione complessiva annua lorda, l'indennità di risultato eccedente tale terzo non verrà corrisposta e costituirà una economia destinata al finanziamento del Fondo dell'anno successivo.

Art. 14 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

- 1) L'Amministrazione comunica annualmente con apposito prospetto le risorse che costituiscono il Fondo da destinare alla retribuzione di posizione e risultato.
- 2) Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del Fondo nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai CCNL, dal presente contratto decentrato e degli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente.
- 3) La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni posizione dirigenziale è corrispondente alla fascia in cui viene collocata la posizione stessa in base ai fattori di valutazione contenuti nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale.
- 4) Le parti concordano, a seguito del completo processo di riorganizzazione dell'Ente che si è ispirato ai seguenti principi:
 - Introduzione di sistemi di pianificazione, programmazione e controllo volti anche al miglioramento della cultura organizzativa del Comune orientata al perseguimento dei risultati;
 - Valorizzazione del ruolo della dirigenza nell'assunzione degli atti di organizzazione sulla base del principio della distinzione tra la sfera politica e quella gestionale;
 - Sviluppo delle professionalità e delle responsabilità della funzione dirigenziale in termini di acquisizione di capacità, conoscenze e comportamenti coerenti con le nuove esigenze organizzative in considerazione della complessa struttura organizzativa che caratterizza il Comune di Alessandria;
 - Riduzione della dotazione organica dell'area dirigenziale.che venga superato il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nell'art. 27 comma 2.
- 5) Le fasce all'interno delle quali si collocano le posizioni dirigenziali sono le seguenti:
 - Fascia A € 65.000,00
 - Fascia B € 36.400,00
 - Fascia C € 22.100,00
- 6) Le nuove retribuzioni di posizione decorrono dal 01.01.2007 in base alla attuale graduazione delle posizioni dirigenziali. Nel caso di adozione di provvedimenti riorganizzativi e di nuova graduazione delle posizioni dirigenziali gli importi delle fasce previsti al comma precedente potranno essere rideterminati.
- 7) Le risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione nell'anno successivo.

Art. 15 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato

- 1) Le parti concordano che alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 20 % delle risorse del Fondo.
- 2) La retribuzione di risultato viene erogata in base ai criteri contenuti nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta.
- 3) Le parti convengono che, in situazioni oggettivamente eccezionali, qualora un dirigente sia incaricato temporaneamente delle funzioni dirigenziali di una posizione vacante o scoperta per assenza di lunga durata del titolare, oltre quelle relative all'incarico originario, sia adeguatamente valorizzato il relativo impegno; pertanto nel caso di incarico di supplenza superiore a tre mesi di una posizione dirigenziale vacante o temporaneamente scoperta, al dirigente incaricato viene riconosciuto un compenso su base annua pari al 25 % della posizione sostituita a titolo di retribuzione aggiuntiva di risultato. Tale compenso viene calcolato su base mensile dividendo l'importo annuo in dodicesimi e corrisposto mensilmente dal giorno di effettiva attribuzione dell'incarico sino alla cessazione dello stesso, salvo successivo conguaglio.
- 4) Le parti concordano altresì che in riferimento al comma precedente, trattandosi di situazioni eccezionali, la durata della supplenza non può superare il periodo di diciotto mesi.
- 5) Eventuali risorse non utilizzate nell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione nell'anno successivo.

Art. 16 - Risoluzione consensuale

- 1) La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal dirigente e se concordata dà diritto ad una indennità secondo la disciplina prevista dal CCNL e secondo i criteri contenuti nel verbale di concertazione allegato al presente contratto.
- 2) L'indennità concordata non fa carico al Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'Ente ma al bilancio dell'Ente.

Art. 17 - Disciplina del part-time

- 1) Le parti ritengono, in linea di principio, il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale con responsabilità di struttura.
- 2) Nel caso di diverse e specifiche disposizioni legislative a riguardo le parti si incontreranno per definire i criteri applicativi.

Art. 18 - Onnicomprensività del trattamento economico

- 1) In applicazione al principio di onnicomprensione del trattamento economico dei dirigenti si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti, fermo restando quanto previsto dall'art. 13 del presente contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.
- 2) Rientrano pertanto tra le attività sopra indicate tutte le funzioni e i compiti

attribuiti ai dirigenti nonché qualsiasi incarico ad essi conferito dall'Amministrazione di appartenenza e quindi anche la partecipazione a commissioni di concorso, gare o simili nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purchè rientranti nei compiti d'ufficio della posizione dirigenziale occupata.

- 3) Nel caso in cui i compensi siano riversati all'Amministrazione o da questa 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.

Art. 19 - Norme di rinvio

- 1) Per quanto non disciplinato, sulla base delle norme del D.Lgs. 165/01, si fa rinvio al CCNL 1994/1997 per le parti non disapplicate, al CCNL 1998/2001, al CCNL 2002/2005, alle norme suppletive del Libro V del codice civile, alla L. 300/70 e alle altre leggi che dettano norme per i rapporti nell'impresa.



CITTÀ DI ALESSANDRIA
DIREZIONE STAFF RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

DISCIPLINA DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE

Art. 1 - PROPOSTA DI RISOLUZIONE CONSENSUALE

- 1) La risoluzione consensuale può essere proposta dalla Amministrazione, anche per favorire i processi di razionalizzazione e ammodernamento dell'Ente, o dal dirigente dando diritto ad un'indennità contenuta nei limiti previsti dal vigente CCNL e sulla base dei criteri individuali dall'art. 5 della presente disciplina.
- 2) La Giunta può delegare il Segretario Generale alla trattativa per concordare con il dirigente interessato i termini e le condizioni per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
- 3) La proposta di risoluzione consensuale diventa irrevocabile dal momento dell'approvazione da parte della Giunta Comunale dell'accordo di cui all'art. 6.

Art. 2 - REQUISITI

- 1) La risoluzione consensuale può essere attivata per i dirigenti a tempo indeterminato che, alla data di cessazione dal servizio, abbiano raggiunto un'anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a 10 anni.
- 2) Al di sotto dei 10 anni il beneficio dell'indennità supplementare potrà essere corrisposto in misura proporzionale, sottraendo il 10% per ogni anno di servizio mancante a tale soglia.

Art. 3 - CONDIZIONI

- 1) Le condizioni per la risoluzione consensuale sono:
 - a) il consenso delle parti alla risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) la capacità di spesa del bilancio.

Art. 4 - LIMITI

- 1) I dirigenti che usufruiranno della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non potranno essere riassunti a nessun titolo nell'Ente.
- 2) La risoluzione consensuale può essere attivata per non più di 4 dirigenti per ogni anno; in caso diverso, la Giunta adotterà specifico provvedimento in merito, sempre nell'ambito della capacità di spesa del bilancio.

Art. 5 - INDENNITÀ

- 1) Per i dirigenti che non hanno maturato l'età massima per il collocamento a riposo, l'importo lordo dell'indennità viene determinato moltiplicando i seguenti fattori riferiti a:
 - retribuzione mensile corrisposta alla data di effettiva cessazione dal servizio (composta dallo stipendio tabellare comprensivo di indennità integrativa speciale, maturato economico, retribuzione di posizione);
 - numero delle mensilità, complessivamente non superiori a 24, relative all'età anagrafica posseduta alla data di effettiva cessazione dal servizio (come da tabella seguente):

TABELLA DELLE MENSILITÀ MASSIME DI RETRIBUZIONE DA ASSEGNARE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ IN BASE ALL'ETÀ ANAGRAFICA

Età	Mensilità
Fino a 58 anni	24
da 58 a 59 anni	22
da 59 a 60 anni	20
da 60 a 61 anni	18
da 61 a 62 anni	16
da 62 a 63 anni	14
da 63 a 64 anni	12
da 64 a 65 anni	10
da 65 a 66 anni	8
da 66 a 67 anni	6

- 2) In casi particolari a tutela del pubblico interesse e nell'ambito della capacità di spesa del bilancio, con provvedimento motivato, la Giunta potrà proporre un importo di indennità in misura inferiore o superiore rispetto ai limiti contenuti nella predetta tabella.

Art. 6 - ACCORDO PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

- 1) L'accordo per la risoluzione consensuale è approvato con atto della Giunta Comunale che, nello stesso provvedimento, autorizza la sottoscrizione dell'apposito contratto.
- 2) Il contratto è predisposto dalla Direzione risorse umane; lo stesso evidenzia la convenienza delle parti alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la decorrenza della risoluzione del rapporto stesso, l'entità del compenso, l'accettazione del compenso concordato a tacitazione di ogni altro diritto o pretesa, la rinuncia ad ogni azione di rivendicazione presente e futura per fatti attinenti il rapporto di lavoro.

Art. 7 - CLAUSOLE FINALI

- 1) L'indennità viene corrisposta ai dirigenti aventi titolo, in due soluzioni, pari al

50% ciascuna, di cui la prima entro il 3° mese successivo a quello in cui è avvenuta la cessazione dal servizio, e la seconda all'inizio dell'esercizio finanziario successivo. In caso di importi di particolare rilevanza economica (oltre 18 mensilità) potrà essere corrisposta in tre soluzioni da pagarsi su tre esercizi.

- 2) Non si applica alla presente procedura la normativa sul preavviso prevista dal CCNL del 10.04.1996
- 3) La presente disciplina si applica, per quanto compatibile, anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato, fermo restando la piena autonomia delle parti di concordare l' entità del compenso in considerazione della durata del rapporto o di altri fattori.