

**CONTRATTO DECENTRATO DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI JESOLO
INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO SOTTOSCRITTO IL
14/12/2000 E S.M.I. DEL 14/03/2002. ANNO 2011.**

Con il presente accordo tra la delegazione di parte pubblica composta da:

Segretario Generale
Dirigente Settore Risorse Umane
Dirigente Settore Servizi Finanziari

E

La delegazione di parte sindacale composta da:

C.G.I.L. F.P.
C.I.S.L. F.P.
U.I.L. F.P.
DIREL
C.S.A.

Richiamati

1. con riferimento all'applicazione, presso il Comune di Jesolo, del nuovo sistema di valutazione della performance e premialità del personale di cui all'art. 36 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

- Art. 36 del vigente regolamento Uffici e Servizi"
- il D.lgs. 150/2009, così come modificato ed integrato con il D.lgs. 141/2011;
- Il sistema di valutazione della performance in corso di definizione;
- l'accordo decentrato per i dirigenti sottoscritto il 14/12/2000 e integrato con quello del 14/03/2002;

2. Con riferimento a quanto previsto dagli artt. 16 e art 5 del CCNL –Area della Dirigenza – in vigore:

- Art. 16 –comma 1 e comma 4 del CCNL-Area Dirigenza del 22.02.2010.
- Art. 5, comma 1 e comma 4 del CCNL-Area della Dirigenza del 3 agosto 2010

3. con riferimento al contenimento della spesa in materia di costituzione del Fondo:

- applicazione di quanto previsto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010

4. con riferimento al periodo minimo di servizio per l'erogazione della retribuzione di risultato:

le parti convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1 Premessa

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo

Art. 2. Applicazione, presso il Comune di Jesolo, del nuovo sistema di valutazione della performance e premialità del personale di cui all'art. 36 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi.

1. Le parti concordano che per l'anno 2011 saranno applicati gli strumenti di valutazione già utilizzati negli anni passati che prevedono comunque schede per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi e di valutazione individuali, nell'attesa di ridefinire il sistema di valutazione di tutto l'ente che riguarderà sia la performance di Ente sia il personale della dirigenza e del personale del comparto. Il nuovo sistema sarà oggetto di prossima approvazione sulla scorta delle linee di indirizzo impartite dal Consiglio Comunale relative all'adeguamento ai principi del D.lgs. 150/2009.

Art. 3. Applicazione di quanto previsto dagli artt. 16 e art 5 del CCNL –Area della Dirigenza – in vigore:

1. Le parti convengono che le previsioni contrattuali di cui agli artt. 16-commi 1 e 4 e art. 5, comma 1 e 4 del CCNL Area della Dirigenza, rispettivamente del 22 febbraio 2010 e 3 agosto 2010, possono essere applicate , per espressa previsione contrattuale, per gli anni 2007 e 2008 sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni e dei risultati di gestione dei dirigenti e, analogamente, anche per gli anni 2009-2010 e 2011 in assenza di altri criteri finora adottati.

Art. 4 Contenimento della spesa in materia di costituzione del Fondo

1. Le parti convengono che occorre dare applicazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010 sia in ordine alla consistenza del Fondo che non può essere superiore a quello del 2010 sia in ordine all'obbligo di riduzione del Fondo stesso in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
2. Per tale calcolo saranno considerate utili anche le risorse derivanti dai compensi per il recupero ICI e quelle derivanti da sponsorizzazioni mentre rimarranno escluse le risorse derivanti da progettazioni, sia quelle urbanistiche sia quelle di lavori pubblici (ex Merloni).
3. Nel corso dell'anno 2011 (24 dicembre 2011) si è verificata la cessazione di n. 1 dirigente e risulta in itinere la procedura concorsuale per la copertura del posto di cui si prevede la conclusione entro luglio p.v. Nella costituzione del Fondo 2012 si è tenuto conto della cessazione avvenuta, mentre nel 2011 la stessa si ritiene influente visto l'esiguo n. di giorni (6) di assenza.
4. Per quanto riguarda le economie che potrebbero verificarsi per effetto di valutazioni , di assenze prolungate, ecc.. queste, se non spese integralmente nell'anno di riferimento, potranno essere riassegnate nell'anno successivo, senza poter comunque eccedere lo stanziamento del Fondo 2010, garantendo quanto stabilito dall'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010

Art. 5 Periodo minimo di servizio per l'erogazione della retribuzione di risultato

1. Le parti stabiliscono che per poter attribuire la retribuzione di risultato occorre che il dirigente abbia svolto almeno n. 3 (tre) mesi di servizio nell'anno di riferimento. Tale previsione si applica solo nel caso di dirigente in entrata nella struttura organizzativa nell'ente mentre non rileva per i dirigenti in uscita né per pensionamento né per dimissioni o altra causa di cessazione.

Art. 6 Per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni del contratto nazionale e quelle del contratto decentrato sottoscritto il 14/12/2000 e s.m.i. del 2002.

Jesolo, li - 3 APR. 2012

Parte Pubblica

Segretario Generale

Dirigente Settore Risorse Umane

Dirigente Settore Servizi Finanziari

Parte Sindacale

C.G.I.L. F.P.

C.I.S.L. F.P.

DIREL

C.S.A.