



CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
AREA DELLA DIRIGENZA DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO
quadriennio normativo 2002-2005
biennio economico 2002-2003
biennio economico 2004-2005

In data 29 febbraio 2008 alle ore 09.30 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Regionale di Comparto della dirigenza relativo al quadriennio giuridico ed economico 2002 – 2005 tra le parti sottoindicate:

A.Re.Ra.N. f.to Marson

Organizzazione sindacali:

C.G.I.L - F.P. f.to Valent, Venchiarutti

C.I.S.L.- F.P.S. f.to Niccolini, Rizzotti, Fabris, Ratini

U.I.L. - F.P.L. f.to Viel, Burlo, Nicotra, Unterweger

Dir.E.R.-F.V.G. f.to Spagnolli, Cavani

DIREL f.to Silla, Brazzafolli

CISAL FIALP f.to Crucil, Alzetta

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
AREA DELLA DIRIGENZA DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO
quadriennio normativo 2002-2005
BIENNIO ECONOMICO 2002-2003
BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Campo di applicazione
- Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale
- Art. 5 Obiettivi e strumenti
- Art. 6 Contrattazione collettiva decentrata integrativa
- Art. 7 Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi
- Art. 8 Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale
- Art. 9 Informazione
- Art. 10 Concertazione
- Art. 11 Consultazione
- Art. 12 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro
- Art. 13 Composizione delle delegazioni

TITOLO III FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

- Art. 14 Clausola di raffreddamento
- Art. 15 Interpretazione autentica dei contratti collettivi

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Il contratto individuale di lavoro

Art. 17 Periodo di prova

Art. 18 Orario di lavoro

Art. 19 Mobilità di comparto

CAPO II SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE

Art. 20 Congedo parentale per i dirigenti degli Enti locali

Art. 21 Aspettativa per motivi personali o di famiglia

Art. 22 Aspettativa per richiamo alle armi

Art. 23 Cumulo di aspettative

CAPO III INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 24 Affidamento incarichi dirigenziali

Art. 25 Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

Art. 26 Disciplina della sospensione dell'incarico

Art. 27 Comitato dei garanti

Art. 28 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

Art. 29 Conciliazione ed arbitrato

CAPO IV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Art. 31 Estinzione per collocamento a riposo

- Art. 32 Recesso del dirigente
- Art. 33 Recesso dell'amministrazione dal rapporto di lavoro
- Art. 34 Risoluzione consensuale
- Art. 35 Nullità del licenziamento
- Art. 36 Termini di preavviso

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 37 Struttura della retribuzione
- Art. 38 Monte salari
- Art. 39 Aumenti stipendio tabellare per i dirigenti degli Enti locali
- Art. 40 Aumenti stipendio tabellare per i dirigenti della Regione
- Art. 41 Aumento indennità di posizione per i dirigenti della Regione
- Art. 42 Salario aggiuntivo per i dirigenti della Regione
- Art. 43 Stipendio tabellare di comparto
- Art. 44 Effetti nuovi trattamenti economici
- Art. 45 Retribuzione di posizione di comparto
- Art. 46 Retribuzione di risultato di comparto
- Art. 47 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti degli Enti locali
- Art. 48 Finanziamento della retribuzione di risultato di comparto
- Art. 49 Gestione fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 50 Compensi ai vicesegretari degli enti locali
- Art. 51 Patrocinio legale
- Art. 52 Copertura assicurativa
- Art. 53 Invalidi per servizio

TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI REGIONALI

- Art. 54 Finalità
- Art. 55 Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti della Regione
- Art. 56 Retribuzione di risultato dei dirigenti della Regione
- Art. 57 Una tantum per i dirigenti regionali anni 2002-2005
- Art. 58 Incarichi ad interim – Norma transitoria per il personale regionale
- Art. 59 Abolizione dell'indennità oraria di trasferta dei dirigenti regionali

TITOLO VII NORME TRANSITORIE E FINALI

- Art. 60 Norma programmatica sulle festività soppresse
- Art. 61 Disapplicazioni

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Finalità

1. Il presente contratto ha le seguenti finalità:

- a) definire un insieme di regole della dirigenza del sistema Autonomie Locali – Regione fondata su omogenei principi del rapporto di lavoro;
- b) realizzare la mobilità nell’ambito del sistema come strumento necessario ed imprescindibile per la realizzazione del comparto unico della dirigenza favorendo l’integrazione e l’omogeneizzazione delle professionalità;
- c) raggiungere l’equiparazione del trattamento economico tabellare come condizione per la concreta realizzazione del processo di omogeneizzazione del personale dirigenziale.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo regionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dall'Amministrazione regionale, dal Consiglio regionale, dagli Enti regionali, dalle Province, dai Comuni, dalle Comunità montane, dalla Comunità Collinare e dagli altri Enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, così come previsto dalla L.R. n. 13/1998 e successive modifiche ed integrazioni, di seguito denominati "enti".
2. Il presente contratto si applica anche al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le aziende per i servizi sanitari ai sensi della L.R. 6/2006 nonché al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett.b) della L.R. 41/1996.
3. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento ad istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la "Regione", il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione "Enti locali", il riferimento si intende operato nei confronti delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane, di quella Collinare e degli altri Enti locali regionali, nonché nei confronti degli enti di cui al comma 2.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne, per la parte normativa, il periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 e, per la parte economica, i bienni 2002-2003 e 2004-2005.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale, pari a 3 mesi dalla data di scadenza del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti a tempo indeterminato sarà corrisposta una indennità di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un assegno lordo mensile, fatti salvi i successivi conguagli, in misura corrispondente al 50% della somma dei tassi di inflazione programmata del biennio di riferimento da applicare sul trattamento tabellare vigente. Tale assegno viene erogato con decorrenza dall'01.01.2006.

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale

1. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.

2. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale disciplina la durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione.

Art. 5
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.

2. In coerenza con l'obiettivo di cui al comma 1, è previsto un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello regionale;
- b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c) contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale, con la partecipazione di più enti;
- d) interpretazione autentica dei contratti collettivi;
- e) concertazione;
- f) informazione;
- g) consultazione, nei casi previsti dal presente contratto.

3. Sono abrogati l'art. 3 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 dicembre 1999 e l'art. 3 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 6
Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e s. m. e i., secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
- b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- d) d. 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. 626/1994;
- e) criteri per la correlazione della retribuzione di risultato con i compensi percepiti per l'attività di patrocinio legale e di progettazione ai sensi dell'art. 46;
- f) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 5, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere a), b), e) ed f) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. I contratti collettivi integrativi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli e le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 1, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 10, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 8, sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale.

5. E' abrogato l'art. 4 del CCRL – Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 7

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Gli enti del Comparto stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo, nel rispetto delle disposizioni attualmente vigenti nei rispettivi ordinamenti.
2. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCRL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
3. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte delle rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza e delle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione dei conti o da altro organismo o struttura previsti dai rispettivi ordinamenti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche con riferimento agli oneri conseguenti all'applicazione degli stessi. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
6. Gli enti sono tenuti a trasmettere all' ARERAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
7. E' abrogato l'art. 5 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 8

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. Per gli enti con un numero di dirigenti in servizio non superiore a cinque unità, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può anche essere assunta da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.

2. I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente contratto e forme di rappresentanza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo;
- d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
- b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.

4. E' abrogato l'art. 6 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 9
Informazione

1. Gli enti informano periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 12, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente contratto prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Sono abrogati l'art. 4 del CCRL – Personale Regionale Dirigente – del 21 dicembre 1999 e l'art. 7 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 10 Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti sindacali costituenti la delegazione trattante, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
2. La concertazione si effettua per le seguenti materie:
 - a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento;
 - d) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 47 e del comma 3 dell'art. 55;
 - e) criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivante 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;
 - f) l'utilizzo delle risorse indicate all'art. 6, comma 1, lett. f), con cadenza annuale.
3. 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 e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.
6. Sono abrogati l'art. 5 del CCRL – Personale Regionale Dirigente – del 21 dicembre 1999 e l'art. 8 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 11
Consultazione

1. Nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge, gli enti, previa informazione, consultano i soggetti sindacali acquisendone il parere.
2. Sono abrogati l'art. 6 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 dicembre 1999 e l'art. 9 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 12
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCRL della stessa area dirigenziale del comparto unico.
2. La disciplina del comma 1, ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle RSU per la specifica area della dirigenza in base a quanto previsto dall'art. 19, comma 6, del CCNL quadro del 7.8.1998.
3. Fino alla costituzione delle RSU il complessivo monte dei permessi sindacali, pari a 90 minuti per dirigente, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1, del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente contratto è accertata, in ciascun ente, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.
4. Per i dirigenti regionali il monte ore di cui al comma 3 comporta la rideterminazione di quello stabilito nell'accordo sindacale di data 10.03.1997 nel rispetto dei limiti nello stesso indicati.
5. E' abrogato l'art. 13 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 13
Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8, ciascun ente individua i componenti della delegazione trattante di parte pubblica, uno dei quali con funzioni di Presidente.
2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle RSU relative alle Aree della Dirigenza, la delegazione è composta:
 - a) dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCRL della stessa area dirigenziale del comparto unico;
 - b) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.
3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 12 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
4. E'abrogato l'art. 14 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

TITOLO III
FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 14
Clausola di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

2. E'abrogato l'art. 12 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 15
Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'ARERAN si attiva autonomamente o su richiesta del Presidente della Regione o delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti di comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di legge, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti decentrati integrativi, anche di livello territoriale. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dalla legge.
7. Sono abrogati l'art. 1 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 10 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative comunitarie e alle disposizioni contenute nel presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta, a pena di nullità, la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) la durata del periodo di prova;
 - c) il trattamento economico;
 - d) la sede di prima destinazione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'Ente, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso all'impiego e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento della domanda, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Entro lo stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 17, comma 9 di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle disposizioni vigenti. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
5. Scaduto il termine di cui al comma 4, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
6. Sono abrogati l'art. 2 del CCRL - Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 17 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 17
Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica.
2. I periodi di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un termine massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o di malattia derivante da causa di servizio il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo massimo previsto nel caso dell'assenza per malattia.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la corresponsione della retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
8. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato per una sola volta alla scadenza.
9. Il dirigente in prova presso uno degli enti del comparto e proveniente da uno di essi ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, nell'ente di provenienza e di rientrarvi, a domanda, in caso di recesso di una delle parti.
- 10 Sono abrogati l'art. 3 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 18 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 18
Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

2. Sono abrogati il comma 1, 2 e 3 dell'art. 4 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 19 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 19
Mobilità di comparto

1. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione del comparto, che vi abbia dato l'assenso, il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.
2. Il dirigente neo assunto presso l'ente in seguito a concorso pubblico o in seguito a mobilità non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi tre anni dall'assunzione, fatto salvo il consenso dell'amministrazione.
3. E' abrogato l'art. 32 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

CAPO II
SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE

Art. 20
Congedo parentale per i dirigenti degli Enti locali

1. A decorrere dall'1.12.2005 nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi sessanta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con riferimento anche alla retribuzione di posizione e a quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

2. E' abrogato il comma 4 dell'art. 22 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 21

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.
3. Al dirigente a tempo indeterminato, assunto presso altre pubbliche amministrazioni dello stesso o di diverso comparto o in organismi dei quali facciano parte la Regione ed altri enti locali o in organismi della Unione Europea con rapporto di lavoro o incarico a tempo determinato, l'aspettativa può essere concessa per tutta la durata del contratto o incarico a termine.
4. E' abrogato l'art. 25 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003

Art. 22
Aspettativa per richiamo alle armi

1. I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello in godimento presso l'ente di appartenenza.
2. Entro quindici giorni dal congedo, periodo non retribuito, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
3. Il periodo di servizio per richiamo alle armi produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 23
Cumulo di aspettative

1. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.
4. E' abrogato l'art. 28 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

CAPO III
INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 24
Affidamento incarichi dirigenziali

1. Gli enti attribuiscono ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.
2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, corrispondenti alle posizioni individuate negli atti di organizzazione dei singoli enti, avviene, sulla base delle capacità professionali del dirigente e della natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati dall'ente tenuto conto delle esigenze organizzative e dei programmi da realizzare, in base alle attitudini manageriali ed alle capacità professionali dei destinatari.
3. Al conferimento degli incarichi non si applica l'art. 2103 del codice civile. Ferma restando la più elevata durata minima degli incarichi attualmente prevista negli atti regolamentari o di organizzazione dei singoli enti, gli incarichi dirigenziali hanno durata non inferiore ad un anno e sono rinnovabili. In sede di concertazione, ai sensi dell'articolo 10, la durata minima di cui al periodo precedente può essere elevata. Con l'atto di conferimento dell'incarico, ovvero con separato atto, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto. All'atto di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico.
4. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire per motivate ragioni organizzative e produttive, o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'articolo 26 del presente contratto. Nel caso di affidamento di nuovo incarico avente contenuto economico inferiore, sussistendone le condizioni, al dirigente, se richiesta, viene concessa la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo le previsioni dell'art. 34 per quanto riguarda la misura dell'indennità spettante.
5. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, stabiliscono i criteri generali per l'affidamento degli incarichi di cui al comma 1. Detti criteri, prima della definitiva adozione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 12, seguita, su richiesta, da un incontro.
6. Ogni dirigente deve essere incaricato dell'espletamento di una funzione dirigenziale, fatta salva l'applicazione della misura sanzionatoria della sospensione.
7. E'abrogato l'art. 34 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 25

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, definiscono sistemi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili. La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.
2. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica. Gli enti disciplinano gli effetti sanzionatori degli accertamenti negativi, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione e il contraddittorio.
3. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui al comma 1, possono comportare per il dirigente interessato, la revoca dell'incarico adottata con le procedure e le garanzie individuate in attuazione dei precedenti commi 1 e 2 e la destinazione ad altro incarico. La revoca dell'incarico comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato.
4. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma precedente, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale, per un periodo non superiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni di cui all'art. 33.
5. Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione di cui al comma 1.
6. Sono abrogati l'art. 15 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art.35 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 26

Disciplina della sospensione dall'incarico

1. In caso di applicazione della misura della sospensione dall'incarico di cui all'art. 25, comma 4, durante il periodo di sospensione, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale con esclusione della retribuzione di posizione spettante; nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dal medesimo ente o da altre pubbliche amministrazioni.
2. L'accettazione di un nuovo incarico determina il venire meno della sospensione ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.
3. Prima della scadenza del periodo di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dell' art. 34, può essere elevato sino a 36 mensilità, non pensionabile e non utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto.
4. E' disapplicato l'art. 8 della Legge Regionale 27 marzo 2002 n. 10.

Art. 27
Comitato dei garanti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, istituiscono, ove non vi avessero ancora provveduto, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, il comitato dei garanti, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti, e ne disciplinano il funzionamento prevedendo, in ogni caso, una composizione paritetica ed una presidenza scelta d'intesa tra le parti.
2. Il comitato dei garanti esprime pareri in ordine ai provvedimenti relativi alla responsabilità dirigenziale che potrebbero comportare il recesso dal rapporto di lavoro, la sospensione dall'incarico o la revoca dello stesso.
3. I provvedimenti previsti dal comma 2 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro sessanta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.
4. Il comitato dei garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al comma 3, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.
5. E' abrogato l'art. 36 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 28
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con revoca dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato restrittivo della libertà, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 33.
2. Il dirigente rinvio a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 33, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, salva l'applicabilità dell'art. 33.
3. Fatta salva la applicazione dell'art. 26, resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 33.
5. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente di recedere con le procedure di cui all'art. 33.
6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della intera retribuzione, comprensiva della retribuzione di posizione, la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita o del maturato economico in godimento, oltre agli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.
7. In caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata, con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Analogamente si procede in caso di sentenza definitiva di proscioglimento pronunciata prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., con la formula il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso.
8. In caso di riammissione in servizio, al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 5 e 7, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di livello equivalente, in termini economici e di prestigio, a quello in godimento al momento della sospensione.
9. Il dirigente, licenziato ai sensi dell'art. 33, comma 2, a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne ha consentito la prosecuzione neppure provvisoria per la specifica gravità, se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla

riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima sede nonché in un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

10. Dalla data di riammissione in servizio, di cui al comma 9, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che gli sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, esclusi i compensi collegati agli incarichi. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite ed ai figli.

11. Sono abrogati l'art. 12 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 42 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 29
Conciliazione ed arbitrato

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità del ricorso giurisdizionale, avverso gli atti applicativi dell'art. 33, il dirigente può attivare la procedura disciplinata nei commi seguenti nel caso ritenga il licenziamento nullo o senza giusta causa.
2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al collegio previsto dal comma 4.
3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'amministrazione.
4. Il collegio di conciliazione é composto di tre componenti. Il dirigente ricorrente e l'amministrazione designano un componente ciascuno, e i due componenti così designati nominano, di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.
5. Il dirigente interessato provvede alla designazione del componente che lo rappresenta nell'atto di ricorso. L'amministrazione comunica per iscritto al ricorrente la designazione del componente che la rappresenta entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.
6. In caso di mancato accordo o comunque di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal presidente del tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.
7. Il collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente, loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la possibilità di definire la vertenza in via bonaria.
8. Ove non si pervenga alla conciliazione, il collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale le parti sono tenute a conformarsi.
9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro sessanta giorni dalla data della costituzione del collegio.
10. Ove il collegio, con motivato giudizio, accerti la nullità del licenziamento, condanna l'ente a reintegrare immediatamente il dirigente. Ove accerti che la motivazione non è giustificata o non è stata formulata contestualmente all'atto di recesso ovvero riscontri una qualunque altra illegittimità del recesso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

12. Nelle mensilità di cui ai commi 10 e 11 è ricompresa anche la retribuzione di posizione.

13. Le spese relative alla partecipazione del presidente al collegio sono a carico della parte soccombente.

14. Sono abrogati l'art. 30 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 43 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

CAPO IV
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, ha luogo:
 - a) per superamento dei limiti temporali previsti in caso di malattia, infortunio, infermità dipendente da causa di servizio;
 - b) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
 - c) per recesso del dirigente;
 - d) per recesso dell'amministrazione;
 - e) per risoluzione consensuale;
 - f) per dispensa dal servizio.

2. Sono abrogati l'art. 20 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 37 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 31
Estinzione per collocamento a riposo

1. Nel primo caso previsto dalla lettera b), del comma 1, dell'articolo 30, l'estinzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque sempre per iscritto l'intervenuta estinzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera b), del comma 1, del medesimo articolo, l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.

2. Sono abrogati l'art. 21 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 38 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 32
Recesso del dirigente

1. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.
2. Sono abrogati l'art. 22, del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 39 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 33

Recesso dell'amministrazione dal rapporto di lavoro

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento, e conservazione dell'anzianità di servizio.
4. Costituisce, altresì, giusta causa di recesso l'accertamento, secondo le procedure adottate da ciascun ente in ambito di definizione dei sistemi e meccanismi di valutazione delle prestazioni, di responsabilità particolarmente grave del dirigente, intendendosi per essa quella correlata:
 - a) al reiterato mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente formalmente assegnati al dirigente;
 - b) alla inosservanza delle direttive per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.
5. Nei casi di recesso per responsabilità dirigenziale di cui al comma 4 non sono attivabili le procedure di conciliazione e di arbitrato di cui all'art. 29. L'atto di recesso è adottato previo conforme parere del comitato dei garanti se costituito secondo i rispettivi ordinamenti degli enti ovvero prescindendo da esso nel caso in cui il previsto comitato dei garanti non si esprima entro sessanta giorni.
6. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente.
7. Sono abrogati l'art. 40 del CCRL del 19 giugno 2003 dell'Area della Dirigenza del personale del comparto unico dell'area delle autonomie locali e gli artt. 23 e 27 del CCRL 21 agosto 2001 relativo al personale regionale dirigente.

Art. 34
Risoluzione consensuale

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Per le finalità di cui al comma 1, gli enti, previa valutazione caso per caso e nel preminente interesse dell'ente, da motivarsi nell'atto risolutivo, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci. La misura dell'indennità può variare da un minimo di 6 mensilità fino ad un massimo di 24 mensilità comprensive di tutti gli assegni fissi e continuativi.
3. La risoluzione consensuale può essere proposta e giustificata dalla necessità di favorire i processi di razionalizzazione e di ammodernamento degli ordinamenti amministrativi e istituzionali degli enti, in presenza della evoluzione dei servizi e delle competenze, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle riforme federaliste costituzionali o ad altre leggi di riforma della pubblica amministrazione.
4. Sono abrogati l'art. 25 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 45 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 35
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto del dirigente di impresa, e in particolare:
 - a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;
 - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di conservazione del posto per malattia, infortunio gravidanza, infermità riconosciuta da cause di servizio e per le altre cause di cui all'art. 2110 del codice civile, nonché per l'effettuazione dei trattamenti terapeutico-riabilitativi previsti dalla legge 22 dicembre 1975, n. 685.

2. Nei casi di cui al comma 1, si applica l'art. 18 della L. 300/1970.

3. Sono abrogati l'art. 28 del CCRL – Personale Regionale Dirigente - del 21 agosto 2001 e l'art. 41 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 36
Termini di preavviso

1. In tutti i casi di recesso con preavviso, sia per quello dell'amministrazione che per quello del dirigente, il relativo termine è fissato in 90 giorni.
2. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
4. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
5. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
7. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
8. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando lo stipendio tabellare, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità o maturato economico in godimento e la retribuzione di posizione.
9. Sono abrogati l'art. 26 del CCRL Personale Dirigente Regionale del 21 agosto 2001 e l'art. 44 del CCRL Personale Dirigente Enti locali del 19 giugno 2003.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 37
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale di tutti i dirigenti del comparto, tenuto conto delle modalità e delle decorrenze di cui alle disposizioni del presente contratto, si compone delle seguenti voci:

- stipendio tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità o maturato economico individuale, ove acquisiti;
- retribuzione di posizione;
- retribuzione di risultato.

Art. 38
Monte salari

1. Ai fini dell'applicazione degli incrementi previsti dal contratto, il monte salari, al netto degli oneri contributivi e previdenziali a carico dell'ente ed esclusa la quota del personale non dirigente, è composto da tutte le somme corrisposte al personale destinatario del contratto nell'anno di riferimento ad esclusione di quelle di seguito specificate:

- gli assegni per il nucleo familiare;
- le indennità di trasferimento, l'indennità di missione e i rimborsi spese;
- gli oneri derivanti dalle attività formative;
- le indennità di mensa;
- gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative ed assistenziali;
- le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo;
- gli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative;
- le somme riguardanti il trattamento accessorio non imputate al fondo della retribuzione di posizione e di risultato rimborsate da altre amministrazioni.

Art. 39

Aumenti stipendio tabellare per i dirigenti degli Enti locali

1. Allo stipendio tabellare dei dirigenti degli Enti locali, di cui al comma 4 dell'art 49 del CCRL 19 giugno 2003, si applicano i seguenti aumenti:

- dal 1/1/2002: euro 165,85 mensili, pari ad euro 2.156,05 annui per tredici mensilità;
- dal 1/1/2003: euro 79,00 mensili, pari ad euro 1.027,00 annui per tredici mensilità;
- dal 1/1/2004: euro 149,08 mensili, pari ad euro 1.938,04 annui per tredici mensilità;
- dal 1/1/2005: euro 79,00 mensili, pari ad euro 1.027,00 annui per tredici mensilità.

Art. 40
Aumenti stipendio tabellare per i dirigenti della Regione

1. A decorrere dal 1/1/2002 lo stipendio tabellare annuo per i dirigenti della Regione viene ridefinito in Euro 37.741,08 per tredici mensilità, conglobando l'indennità integrativa speciale in godimento.

2. Al tabellare indicato al comma 1 si applicano i seguenti aumenti:

- dall'1.1.2002 euro 37,00 mensili, pari ad euro 481,00 annui per tredici mensilità;
- dall'1.12.2003 euro 59,50 mensili, pari ad euro 773,50 annui per tredici mensilità;
- dall'1.1.2004 euro 21,43 mensili, pari ad euro 278,59 annui per tredici mensilità.

Art. 41

Aumento indennità di posizione per i dirigenti della Regione

1. Le indennità di posizione dei dirigenti della Regione in vigore al 31/12/2001 vengono ridefinite, alla medesima data, in importi annui corrispondenti a quelli indicati nell'allegata tabella n. 1.
2. Agli importi come sopra definiti si applicano i seguenti aumenti:
 - dal 1/1/2002: euro 126,00 mensili, pari ad euro 1.638,00 annui per tredici mensilità;
 - dal 1/1/2003: euro 79,00 mensili, pari ad euro 1.027,00 annui per tredici mensilità;
 - dal 1/1/2004: euro 126,00 mensili, pari ad euro 1.638,00 annui per tredici mensilità;
 - dal 1/1/2005: euro 79,00 mensili, pari ad euro 1.027,00 annui per tredici mensilità.
3. Gli importi annui delle indennità di posizione in vigore nelle singole annualità sono riassunti nell'allegata tabella n. 1.
4. A decorrere dal 1/1/2006 l'indennità di posizione, ridenominata retribuzione di posizione, viene definita sulla base delle disposizioni di cui all'art. 45.
5. Nel caso in cui la nuova retribuzione di posizione, definita ai sensi dell'art. 45 con decorrenza 1/1/2006, fosse più bassa di quella in godimento, la differenza viene mantenuta "*ad personam*" come retribuzione di posizione. La differenza viene assorbita, in caso di cambiamento di incarico, cui corrisponda una retribuzione superiore e viene ripristinata, limitatamente alla differenza in essere all'1.1.2006, nei casi di ulteriori mutamenti di incarico con retribuzione di posizione inferiore.
6. E' abrogato l'art. 3 del CCRL Personale Regionale Dirigente - biennio economico 1998 -1999 e 2000 - 2001 del 23 dicembre 2003.

Art. 42

Salario aggiuntivo per i dirigenti della Regione

1. A decorrere dal 1/7/2005 per i dirigenti della Regione è disapplicato l'art. 10 della Legge Regionale n. 33 del 26 ottobre 1987. Sino a tale data gli aumenti previsti dal presente contratto trovano applicazione anche nella determinazione del salario aggiuntivo previsto dal citato articolo.
2. Per effetto della disapplicazione di cui al comma 1 e con la stessa decorrenza, lo stipendio tabellare determinato ai sensi dell'art. 40 e di tutte le voci stipendiali in godimento previste agli effetti dell' art. 10 della L.R. n. 33/1987, vengono maggiorate di un tredicesimo; la maggiorazione dello stipendio tabellare viene arrotondata in euro 3.025,83.

Art. 43
Stipendio tabellare di comparto

1. A seguito dell'applicazione degli aumenti contrattuali già indicati ai precedenti artt. 39 e 40 al 31/12/2005 lo stipendio tabellare annuo di tutti i dirigenti del comparto è definito in Euro 42.300,00 con il percorso evidenziato nell'allegata tabella n. 2.

Art. 44
Effetti nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli aumenti contrattuali, risultanti dall'applicazione degli artt. 39, 40 e 41, hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 28, comma 6, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici, risultanti dall' applicazione degli artt. 39, 40 e 41, sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Si conferma la disciplina di cui all'art. 36, comma 3, del CCNL del 10.4.1996.

Art. 45
Retribuzione di posizione di comparto

1. Gli enti, in applicazione dell'art. 24, comma 1, determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
2. Dall'1.01.2006 la retribuzione di cui al comma 1 per ciascuna posizione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui agli artt. 47 e 55, è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:
 - da un minimo di euro 18.000,00 a un massimo di euro 48.000,00.
3. Gli enti assicurano che il valore minimo di cui al comma 2 non sia inferiore euro 22.000,00 nei casi in cui al dirigente venga assegnato, per effetto dell'applicazione dell'art. 24, un incarico dirigenziale che comporti la direzione di una struttura o, per gli Enti locali, la gestione di obiettivi previsti nel P.E.G..
4. Gli Enti locali, con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2, fino ad un massimo del 25% esclusivamente per le posizioni definite di altissima professionalità.
5. E' abrogato l'art. 53 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 46
Retribuzione di risultato di comparto

1. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.
2. Nella definizione dei criteri di cui al comma 1, gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali 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.25. Nella determinazione dei criteri gli enti devono anche valutare la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti per l'attività di patrocinio legale e quella di progettazione.
3. E' abrogato l'art. 55 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 47
**Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
dei dirigenti degli Enti locali**

1. Dall'1.1.2002 per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse:

- a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10.4.1996 e del CCNL del 27.2.1997;
- b) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01;
- d) l'importo corrispondente all' 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997;
- e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 63 del CCRL 19 giugno 2003 e all'art. 11, della L.R. 14/02 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
- g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b, del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 45;
- h) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 57 del CCRL 19 giugno 2003;
- i) l'importo corrispondente all' 0,80 % del monte salari della dirigenza dell'anno 2001, a decorrere dall'1/1/2003;
- l) l'importo corrispondente all' 0,80% del monte salari della dirigenza dell'anno 2003, a decorrere dall'1/1/2005.

2. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, a decorrere dal 31.12.2001, ed a valere dall'anno 2002, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli Enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

3. 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, o un ampliamento stabile delle relative dotazioni organiche assegnate con conseguente incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile di posti delle dotazioni organiche del personale dirigenziale, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle 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. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica.

4. A decorrere dal 31.12.2001 ed a valere dall'anno 2002, le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere integrate annualmente dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio, visto anche il patto di stabilità. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che:

- abbiano attivato un sistema di controlli interni o nucleo di valutazione;
- abbiano adottato il regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- abbiano le relative disponibilità di bilancio.

5. Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6 % del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.

6. E' abrogato l'art. 52 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 48

Finanziamento della retribuzione di risultato di comparto

1. Al fine di sviluppare, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui agli artt. 47 e 55 e comunque in misura non inferiore al 15%. Per gli Enti locali, resta in ogni caso confermata la destinazione alla retribuzione di posizione di un importo non inferiore alle risorse già previste, nel 1998, nel fondo di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.
2. La percentuale indicata nel comma 1, si realizza, anche progressivamente, utilizzando le risorse già destinate dagli enti alla retribuzione di risultato nonché quelle integrative previste dagli artt. 47 e 55, per la parte che eventualmente residua dopo il prioritario finanziamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 45, comma 2.
3. E' abrogato l'art. 54 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 49

Gestione fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per gli Enti locali

1. Presso ciascun ente viene definito annualmente, in via preventiva e consuntiva, il Fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato costituito dalle entrate di cui all' art. 47, comma 5.
2. Annualmente, a seguito di riduzioni stabili dell'organico dei dirigenti in effettivo servizio negli enti, le risorse disponibili vengono proporzionalmente ridotte considerando eventualmente l'integrazione prevista dall' art. 47 , comma 5.
3. Qualora in un ente uno o più dirigenti a tempo indeterminato vengano sostituiti da dirigenti con contratto a termine, gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già in godimento da parte del dirigente sostituito vengono sottratti dalla disponibilità del fondo e vengono reinseriti alla cessazione del rapporto a termine con il rientro di un dirigente a tempo indeterminato.
4. Qualora a consuntivo gli importi previsti non siano stati complessivamente utilizzati per eventi non previsti (mancato turn over, assenze senza sostituzione e senza diritto alla retribuzione, ecc), gli importi residui vengono riportati all'anno successivo e vanno, tendenzialmente, utilizzati per le stesse finalità per le quali erano stati originariamente previsti.
5. Qualora gli importi previsti per la retribuzione di risultato non siano stati utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati medesimi, gli importi vengono riportati all'anno successivo solo se l'ente non è intervenuto ai sensi dell' art. 47 comma 4, nel qual caso tali importi non utilizzati vengono sottratti alla disponibilità del fondo stesso.
6. I saldi attivi o passivi di una annualità a consuntivo del fondo vengono riportati all'anno successivo.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a far data dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 50
Compensi ai vicesegretari degli enti locali

1. Ai dirigenti incaricati delle funzioni di vice-segretario sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465, per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale o provinciale titolare della relativa funzione.
2. La corresponsione dei diritti di segreteria di cui al presente articolo non può superare l'importo corrispondente ad 1/3 dello stipendio annuo lordo in effettivo godimento del dirigente, prendendo a base di calcolo le voci di cui all'articolo 37, con esclusione della retribuzione di risultato.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a far data dal 01.01.2002.

Art. 51
Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale o amministrativa nei confronti di un suo dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti di ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dirigente da un legale di comune gradimento.
2. Nell'ipotesi di mancato accordo, l'ente rimborserà le spese legali sostenute dal dirigente, previa presentazione di parcella munita del parere di congruità espresso dall'ordine degli avvocati, qualora il procedimento si sia concluso con sentenza o provvedimento che non preveda espressamente la sua responsabilità.
3. Le amministrazioni interessate potranno concedere anticipazioni del rimborso qualora una delle fasi del procedimento, sia pure non conclusiva di tutti i gradi del giudizio, sia terminata favorevolmente al dirigente.
4. In tutti i casi di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione, con le modalità di cui al comma 2, anche con riferimento a tutti i casi in cui non sia ancora intervenuto il provvedimento di liquidazione del rimborso della parcella alla data di entrata in vigore del presente contratto.
6. Sono abrogati l'art. 16 del CCRL – Personale Regionale Dirigente – del 21 agosto 2001 e l'art. 46 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 52
Copertura assicurativa

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2, è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del dirigente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. E' abrogato l'art. 64 del CCRL - Personale Dirigente Enti locali - del 19 giugno 2003.

Art. 53
Invalidi per servizio

1. In favore dei dirigenti riconosciuti, con provvedimento formale, invalidi o mutilati per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% o dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda per l'attribuzione di detto incremento, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI REGIONALI

Art. 54
Finalità

1. Al personale dirigente dell'amministrazione regionale si applicano le particolari disposizioni del presente Titolo in considerazione dell'esigenza di disciplinare gli effetti della riorganizzazione dell'apparato amministrativo regionale intervenuta nel quadriennio di riferimento e disciplinata a livello normativo dalla L.R. 17 febbraio 2004, n. 4 e nel successivo regolamento di organizzazione dell'amministrazione regionale e degli enti regionali emanato con decreto del Presidente della Regione 27 agosto 2004, n. 0277/Pres.

Art. 55

Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti della Regione

1. A far data dal 31/12/2005 ed a valere dall'01.01.2006, in via di prima applicazione, è costituito il fondo per la contrattazione integrativa collettiva del personale dirigente della Regione, cui sono destinate le seguenti risorse:

- a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione delle funzioni dirigenziali riferito al 31.12.2003;
- b) l'importo annuo del maturato economico dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.2002;
- c) l'importo corrispondente all' 0,70% del monte salari della dirigenza dell'anno 2001, a decorrere dall'1/1/2003;
- d) l'importo corrispondente all'0,90% del monte salari della dirigenza dell'anno 2003, a decorrere dall'1/1/2005;
- e) l'importo corrispondente al risparmio derivante dall'applicazione dell'art. 59;
- f) le risorse di cui all'art. 11, della L.R. 14/02 e successive modificazioni ed integrazioni;

2. A regime, 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, o un ampliamento stabile delle relative dotazioni organiche assegnate con conseguente incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile di posti delle dotazioni organiche del personale dirigenziale, la regione valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere dall'anno 2006, le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere integrate annualmente della regione nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio a condizione che:

- a) sia stato attivato un sistema di controllo interno e di valutazione;
- b) sia stato adottato il regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- c) ci siano le relative disponibilità di bilancio.

4. La regione può integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.

5. Per le finalità di cui al presente articolo sono utilizzate risorse già stanziato, per l'applicazione di contratti collettivi riferiti ai bienni 2002/2003 e 2004/2005, ancora disponibili.

6. In via di prima applicazione, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 56

Retribuzione di risultato dei dirigenti della Regione

1. A decorrere dal 1/1/2006 viene istituita la retribuzione di risultato per i dirigenti della regione, disciplinata secondo le norme di cui agli artt. 46 e 48.

Art. 57

Una tantum per i dirigenti regionali anni 2002 -2005

1. Relativamente al periodo 1.1.2002 – 31.12.2005, ad ogni dirigente a tempo indeterminato, viene attribuito un compenso, una volta tanto, pari al 45% della media dell'indennità di posizione individuale effettivamente percepita per la posizione dirigenziale considerata nel biennio 2004 -2005, e per chi abbia interrotto il rapporto precedentemente, dell'ultimo biennio utile. Tale compenso spetta per intero a chi abbia lavorato tutto il quadriennio 2002 -2005, mentre viene ridotto in proporzione, in caso di periodo lavorativo inferiore al quadriennio contrattuale.

2. L'una tantum, che ha la finalità di compensare la dirigenza regionale del processo di riorganizzazione intervenuto, non spetta ai dirigenti regionali che siano cessati dal servizio dal periodo 1.01.2002 alla data di sottoscrizione del presente contratto a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 25 del contratto della dirigenza CCRL 1994-97.

Art. 58
Incarichi ad Interim
Norma transitoria per il personale regionale

1. Ai dirigenti regionali che nel periodo 1.1.2002 – 31.12.2005 abbiano svolto incarichi dirigenziali conferiti ad interim per la sostituzione di dirigenti di servizio su posizioni vacanti spetta un'incremento pari al 30% dell'indennità di posizione.

2. A far data dall'1.01.2006 il complessivo regime delle sostituzioni verrà disciplinato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 59

Abolizione dell'indennità oraria di trasferta dei dirigenti regionali

1. A decorrere dal 1/1/2008 non compete l'indennità oraria di trasferta di cui all'art. 118 della Legge Regionale n. 53/1981.

TITOLO VII
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 60

Norma programmatica sulle festività soppresse

1. Al fine di omogeneizzare l'istituto, le parti concordano sulla necessità di intervenire, nel biennio economico 2006 – 2007, sul regime delle festività soppresse e, più in generale, su regime delle ferie.

Art 61
Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono disapplicate tutte le disposizioni previgenti con esso incompatibili.
2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si continua ad applicare la disciplina di cui ai precedenti contratti.