

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO RELATIVO ALL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO - AREA DELLE AUTONOMIE LOCALI - QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001, I° BIENNIO ECONOMICO 1998-99 E II° BIENNIO ECONOMICO 2000-2001.

**TITOLO I
Disposizioni generali**

**ART. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente CCRL si applica al personale con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente dalle Province, dai Comuni, dalle Comunità Montane, e dagli altri enti locali, così come previsto dalla L.R. n. 13/98 e successive modifiche ed integrazioni.

**ART. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso ovvero almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, se successiva alla data di sottoscrizione. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto, e , con riferimento al biennio economico 2002-2003 ed al quadriennio giuridico 2002-2005, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente 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 tre 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 è erogato a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del precedente biennio o dalla data di presentazione delle piattaforme, qualora successiva, presentate dalle organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività complessiva pari almeno al 51%.
7. Per il primo biennio economico successivo al presente contratto la vacanza contrattuale è erogata dal primo gennaio 2003.

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

**Capo I
Disposizioni Generali**

**ART. 3
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 contemperare 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, secondo la disciplina degli artt. 5 e 6;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi;

- e) concertazione;
- f) informazione;
- g) consultazione, nei casi previsti dal presente contratto.

ART. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

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 di cui al titolo V del presente contratto;
 - 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, secondo le previsioni dell'art. 11;
 - 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 delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 52, lettera e);
 - 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. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere a), b), e) e 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 risultanti dal presente contratto o 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. 8, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 6, sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale.

ART. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo

1. 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 contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. 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 di cui all'art. 14, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi per il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile istituiti ai sensi dell'art. 147 del TUEL, D. Lgs. n. 267/00. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, che deve avvenire entro i successivi quindici giorni. Nel caso siano formulati rilievi le parti si incontrano entro i successivi quindici giorni.
4. 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 dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.Re.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 10.4.1996 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun ente del contratto collettivo decentrato integrativo di cui al presente articolo.

ART. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa stipulati tra le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto e gli enti interessati che potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N..
2. Il protocollo dovrà precisare:
 - a. la composizione della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
 - b. la modalità per la formulazione degli atti di indirizzo e la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi comprese le modalità per il controllo sulla compatibilità dei costi con il bilancio di ogni ente.

ART. 7

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 14, comma 2, 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.

ART. 8 Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 14, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle 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. 52;
 - 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. 4, comma 1, lett. f), con cadenza annuale.
2. La richiesta di concertazione deve essere formulata in forma scritta e trasmessa al soggetto che ha inviato l'informazione entro il termine di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa. Gli incontri tra le parti iniziano entro il terzo giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.
3. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza e non assumono iniziative unilaterali sugli argomenti per i quali è stata richiesta la concertazione.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data di ricezione della richiesta di attivazione della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto apposito verbale che riporta la posizione conclusiva delle parti in ordine alla materia trattata.

ART. 9 Consultazione

1. Nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge, gli enti, previa informazione, consultano i soggetti sindacali acquisendone il parere.

ART. 10 Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/01, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, 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 comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'A.Re.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta del Presidente della Giunta Regionale o delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D. Lgs. n. 165/01, 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 sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

ART. 11 Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 57 del D. Lgs. n. 165/01, possono essere definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.
2. A livello provinciale sono costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante degli enti, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti degli enti.
3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
 - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro

proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;

c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;

b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;

c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione in una apposita relazione annuale dei Comitati di cui al comma 2.

7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti e deliberano all'unanimità.

CAPO II

Procedure di Raffreddamento dei Conflitti

ART. 12

Clausole 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.

CAPO III

I Soggetti Sindacali

ART. 13

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 - area delle Autonomie locali.

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.

ART. 14

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Il Presidente della delegazione trattante è il segretario dell'ente, ovvero il direttore generale ove nominato.

3. 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 - area delle Autonomie locali;

b. dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.

4. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 13 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

CAPO IV I Diritti Sindacali

ART. 15

Permessi distacchi aspettative sindacali

1. In via transitoria e fino alla sottoscrizione di apposito contratto collettivo regionale, resta integralmente confermata la disciplina dei CCNQ stipulati in materia dall'ARAN.

2. Al dirigente che usufruisce dei distacchi di cui all'art.5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni compete:

- a) lo stipendio tabellare;
- b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- c) la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco;
- d) il maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett.b), del CCNL del 10.4.1996, se attribuito;
- e) la retribuzione di risultato nella misura media prevista dal singolo ente.

ART. 16

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Costituzione del Rapporto di Lavoro

ART. 17

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) trattamento economico;
- c) durata del periodo di prova;
- d) sede di destinazione;

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 18, comma 9, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/01. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

ART. 18

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altra

amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
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 periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 24, comma 1.
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, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla con-troparte. 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 retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Il dirigente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del Comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

CAPO II

Struttura del Rapporto

ART. 19

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 e programmi da realizzare.

ART. 20

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.
2. I dirigenti assunti al primo impiego presso la pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso l'ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purchè ricadente in giorno lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 21 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione, alla quale deve essere inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano

protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, l'amministrazione di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'amministrazione receda dal rapporto ai sensi dell'art. 40.

14. Nei casi di ferie non godute nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, ovvero nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui al comma 4, l'entità del compenso sostitutivo da corrispondere al dirigente per ogni giornata è determinata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione in godimento nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e l'eventuale maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996.

CAPO III

Sospensioni della Prestazione

ART. 21

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari: 3 giorni all'anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione.

ART. 22

Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151, nonché le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.

2. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.28 dello stesso D. Lgs. n. 151/2001, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta 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 quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ente di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001 sono raddoppiati e le

ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

ART. 23

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.
1. bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, ecc. ai fini della presente disciplina, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital nonché i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate, il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a).
2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione, per i primi 9 mesi di assenza.
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'amministrazione, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.
8. L'amministrazione può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, l'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dirigente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

ART. 24

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 23, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 23. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

ART. 25

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 comportamento del dirigente.
3. Al dirigente a tempo indeterminato, assunto presso altre pubbliche amministrazioni dello stesso o diverso comparto o in organismi della comunità 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.

ART. 26

eliminato**ART. 27****Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge**

1. Le aspettative per servizio militare, richiamo alle armi, cariche pubbliche elettive, volontariato e servizio all'estero del coniuge restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

ART. 28**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.

Art. 29**Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dirigenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1, quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art.5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.23.

Art. 30**Congedi per eventi e cause particolari**

1. I dirigenti hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4, della legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 21, comma 1, secondo alinea; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente.

ART. 31**Accordi di mobilità**

1. In applicazione dell'art. 33, comma 6, del D. Lgs. n. 165/01, tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le pubbliche amministrazioni.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle rappresentanze sindacali individuate dall'art. 14.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni

minime:

- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) le amministrazioni cedenti ed i dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, del D.Lgs. n. 165/01.
7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
8. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purchè in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
10. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.Re.Ra.N.

ART. 32

Mobilità volontaria

1. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra pubblica amministrazione che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

ART. 33

Formazione ed aggiornamento

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.
2. In conformità a quanto previsto dal protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, gli enti destinano annualmente alle finalità previste dal presente articolo una quota almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, e nel rispetto dei criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
5. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi, fermo restando quanto disposto, al riguardo, dal precedente articolo 29.
6. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5, con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

CAPO IV

Incarichi Dirigenziali e Valutazione

ART. 34

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Gli Enti attribuiscono ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.
2. Per il conferimento di ciascun incarico dirigenziale si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza. Al conferimento degli incarichi non si applica l'art. 2103 del codice civile. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato, con facoltà di rinnovo. Gli incarichi hanno durata non inferiore a un anno, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla valutazione annuale dei risultati. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento, 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. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e del presente contratto.

3. 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'art. 35, comma 2.

4. Gli Enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, stabiliscono i criteri generali per l'affidamento degli incarichi di cui al comma 2. Detti criteri, prima della definitiva adozione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 14, seguita, su richiesta, da un incontro.

5. Nel caso di incarico avente contenuto economico inferiore, sussistendone le condizioni, il dirigente può richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo le previsioni dell'art. 45.

ART. 35

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art. 147 del TUEL, approvato con D. Lgs. n. 267/00, 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.

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, comportano, 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 corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del codice civile e del contratto collettivo.

5. Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione di cui al comma 1. Tali criteri, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8. I sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

ART. 36

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 collegio dei garanti di cui all'art. 22, del D. Lgs. n.165/01, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti, e ne disciplinano la composizione ed il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti.

2. I provvedimenti previsti dall'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n.165/01 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro sessanta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

CAPO V

Estinzione del Rapporto di Lavoro

ART. 37

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. 23 e 24, ha luogo:

- a. 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;
- b. per recesso del dirigente;
- c. per recesso dell'amministrazione.

2. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 45.

ART. 38

Estinzione per collocamento a riposo

1. Nel primo caso di cui alla lettera a), dell'art. 37, la risoluzione 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 per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a), dell'art. 37, 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.

ART. 39
Recesso del dirigente

1. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

ART. 40
Recesso dell'amministrazione

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. L'ipotesi di cui all'art. 35 comma 4, ultimo periodo, costituisce giusta causa di recesso.
5. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente.
6. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

ART. 41
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti 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 sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 23, comma 3, e 24, comma 2.
2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a), del comma 1, si applica l'art. 18 della L.n. 300/1970.

ART. 42
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Per gli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro si richiama quanto previsto dalla legge n. 97/01, "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".
2. dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 40. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.
3. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 40, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità dell'art. 40, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.
4. 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'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 40.
5. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento dello stipendio tabellare e dell'eventuale maturato economico di cui all'art. 35 comma 1 lett. b) del CCNL 10.04.1996, e gli assegni per il nucleo familiare.
6. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché 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.
7. In caso di sentenza definitiva di condanna l'indennità alimentare dovrà essere restituita anche con compensazione di somme a qualsiasi titolo dovute al dirigente da parte dell'amministrazione.

ART. 43
Conciliazione e arbitrato

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, avverso gli atti applicativi dell'art. 40, del presente contratto, in caso di licenziamento nullo o senza giusta causa, il dirigente può altresì attivare la procedura disciplinata nei commi seguenti.
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 è 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, accolga il ricorso, 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. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 10 e 11.
14. Le spese relative alla partecipazione del presidente al collegio sono a carico della parte soccombente.

ART. 44

Termini di Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 23, comma 3, e dall'art. 37, comma 1 lett. b), per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
 - b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1, sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. 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.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione e l'eventuale valore differenziale di posizione di cui all'art. 42 del CCNL 10.4.96

ART. 45

Risoluzione consensuale

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini 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 della effettiva

capacità di spesa dei rispettivi bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensiva della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui al comma 1, è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

ART. 46

Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dirigente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dirigenti assicurati ai sensi dell'art. 7 del CCNL 27.2 1997.

ART. 47

Previdenza Complementare e Trattamento di Fine Rapporto di Lavoro

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto, la regolamentazione del trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'integrale rispetto di quanto disposto dal D. lgs 124/1993, dalla L. 335/95, dalla L. 449/97 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1.1.1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;
- b) la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;
- c) procedere alla costituzione di un Fondo di pensione complementare ai sensi del D.Lgs.n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 o comunque, al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti ovvero accedere ad altri fondi, a condizione di reciprocità.
- d) il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.);
- e) in sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 48

Struttura della Retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale, sino al 31.12.2000 si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) retribuzione di posizione;
- 5) retribuzione di risultato.

2. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale, dal 1.1.2001 si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) retribuzione di posizione;
- 4) retribuzione di risultato.

3. E' confermato il maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996.

ART. 49

Incrementi Tabellari

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sottoindicate:

Decorrenze	Incrementi
dall'1.11.1998	L. 600.000 (€. 309,87)
dall'1.7.1999	L. 400.000 (€. 206,58)
dall'1.12.1999	L. 250.000 (€. 129,11)

2. Il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, dall'1.12.1999, è pertanto rideterminato in L. 51.000.000 (€. 26.339,30) per dodici mensilità.
3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dai dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto. E' altresì confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1 lettera b) del CCNL del 10.4.96.
4. Con decorrenza dall'1 gennaio 2001 lo stipendio tabellare annuo è rideterminato in €. 36.151,98, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità; in tale importo sono ricompresi anche:
 - a) il precedente trattamento tabellare di cui al comma 2;
 - b) il valore annuo dell'indennità integrativa speciale, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta come autonoma voce retributiva.
5. E' confermato il maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

ART. 50

Effetti nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell' articolo 49, hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 42, comma 5, del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall' applicazione dell'articolo 49, 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. 51

Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:
 - a) ad un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui all'art.49, comma 4 e della retribuzione di posizione in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
 - b) al rateo del maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996, ove acquisito;
 - c) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero ai dirigenti in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni, dell'importo derivante dall'applicazione del comma 2.
5. I ratei della tredicesima, ai sensi del comma 4, non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non è dovuta al dirigente cessato dal servizio ai sensi dell'art. 35 comma 4, ultimo periodo.
6. Per i periodi temporali durante i quali si procede ad una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, comprese le assenze per congedi parentali.

ART. 52

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 31.12.2001 ed a valere dall'anno 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) un importo pari al 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 quelle di cui all'art. 63 del presente contratto e all'art. 18, della L. 109/94 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.53.

h) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 57.

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 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.

ART. 53

Retribuzione di posizione

1. Gli enti, in applicazione dell'art. 34, 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. A decorrere dal 31.12.2001 ed a valere dall'anno 2002, la retribuzione di posizione per ciascuna funzione per ciascuna posizione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 52, è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

- da un minimo di L. 22.000.000 (euro 11.362,05) a un massimo di L. 90.000.000 (euro 46.481,00).

3. Gli enti assicurano che il valore minimo di cui al comma 2 non sia inferiore a L. 35.000.000 (euro 18.075,99) nei casi in cui al dirigente venga assegnato, per effetto dell'applicazione dell'art. 34, un incarico dirigenziale che comporti la direzione di una struttura o la gestione di obiettivi previsti nel P.E.G..

4. Gli Enti, 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. 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. 54

Finanziamento della retribuzione di risultato

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 all'art. 52 e comunque in misura non inferiore al 15%. 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. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. 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 dall'art. 52 per la parte che eventualmente residua dopo il prioritario finanziamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 53, comma 2.

ART. 55

Retribuzione di risultato

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, nel rispetto dei principi di cui all'art.14, comma1, del D.Lgs.n.165/01, 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. 35. Nella determinazione dei criteri gli enti devono anche valutare la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 63 del presente CCRL e dell'art. 18 della L. 109/94.

ART. 56

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente contratto, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. 49; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.
2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art. 52.

ART. 57

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Le somme acquisite dagli enti a seguito dell'adeguamento dei rispettivi ordinamenti al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti previsto dall'art.24, comma 3, del D.Lgs n. 165/01, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art.52.
2. Le risorse di cui al comma 1, correlate agli incarichi previsti dal citato art. 24 del D. Lgs. n. 165/01, sono utilizzate per:
 - a) determinare, ai sensi dell'art. 53, i valori economici delle funzioni dirigenziali nei limiti in cui si tratti di compensi aventi carattere di stabilità e continuità;
 - b) incrementare, ai sensi dell'art. 55, la retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione, quando si tratti di compensi aventi carattere episodico.

ART. 58

Retribuzione di posizione anni 98-01

1. Relativamente al periodo 1.1.98-31.12.2001, ad ogni dirigente a tempo indeterminato, viene attribuito un compenso, una volta tanto, pari al 45% della media della retribuzione di posizione individuale effettivamente percepita per la posizione dirigenziale considerata nel biennio 2000-01, e per chi abbia interrotto il rapporto di lavoro precedentemente, dell'ultimo biennio utile. Tale compenso spetta per intero a chi abbia lavorato tutto il quadriennio 98-01, mentre viene ridotto in proporzione, in caso di periodo lavorativo inferiore al quadriennio contrattuale.
2. Sono fatti comunque salvi eventuali trattamenti retributivi di posizione effettivamente riconosciuti dagli enti, purché rientranti nella forcella retributiva di posizione determinata ai sensi dell'art. 40 del CCNL 10.4.96. In tal ipotesi non è riconosciuto il trattamento di cui al comma 1, sino a concorrenza del valore di posizione concretamente applicato.

ART. 59

Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 60, attribuire ai dirigenti buoni pasto sostitutivi.
2. Per poter usufruire del diritto alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio.
3. Il dirigente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

ART. 60

Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 3, dell'articolo 59, se optasse per l'istituzione della mensa di servizio.
2. I dirigenti hanno titolo, secondo le direttive adottate dai singoli enti, ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane.
3. Il dirigente in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

ART. 61

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località

diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

- L. 72.000 (€ 37,18) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- L. 3.000 (€ 1,55) per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate.

c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 11.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso si applica l'art. 64, commi 2 e ss., e al dirigente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 7, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 59.150 (€ 30,55) per il primo pasto e di complessive L. 118.100 (€ 61,00) per i due pasti.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Gli enti individuano, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, particolari figure dirigenziali alle quali, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, viene corrisposta in luogo dei rimborsi di cui al comma 5, la somma forfetaria di L. 60.000 (€ 31,00) lordi.

Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.

7. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

10. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

11. Gli enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 2, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 7;
- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato.

13. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

ART. 62

Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 61, comma 11 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente.

2. Al dirigente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 61, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
- una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dirigente si trasferisca con la famiglia, viene determinato da ciascun ente in base alle proprie disponibilità, previo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 14.

3. Il dirigente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

ART. 63

Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti interessati, dalla erogazione della retribuzione di risultato. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente contratto.

ART. 64

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.

TITOLO V

Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali

Art. 65

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146, come modificati ed integrati dall'art.1 della legge 11 aprile 2000, n.83, servizi pubblici da considerare essenziali, sono i seguenti:
 - a) stato civile e servizio elettorale;
 - b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
 - c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
 - d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
 - e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
 - f) trasporti;
 - g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
 - h) servizi del personale;
 - i) servizi culturali.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1, è garantita, con le modalità di cui all'art. 66, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 66

Contingenti di personale

1. In relazione al sistema organizzativo dei singoli enti, sono individuate, sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata, le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 65.
2. I protocolli di cui al comma 1, devono essere stipulati entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, e comunque prima dell'inizio di ogni altra contrattazione integrativa decentrata.
3. Nelle more della definizione dei protocolli di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata, ai sensi dell'art.2, dello specifico accordo per l'area della dirigenza del 10.4.1996, che cessa di essere applicato dalla data della definitiva sottoscrizione del presente accordo.

Art. 67

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 65, sono tenute a darne comunicazione agli enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o di rinvio di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione agli enti.
2. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze regionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza della Giunta regionale e alle sezioni regionali dell'ANCI, UPI, UNCEM; la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata agli enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art.68, comma 9.
3. La durata ed i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:
 - a. Il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può essere superiore ad una giornata lavorativa (24 ore);
 - b. successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere una durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);
 - c. gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative;
 - d. in caso di scioperi distinti nel tempo, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissata in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;
 - e. non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
4. Il bacino di utenza può essere regionale e locale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, ai soggetti di cui al comma 2, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.
6. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 68

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.
2. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:
 - a) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
 - b) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia.
3. In caso di controversia regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il Prefetto del Capoluogo di Regione può chiedere alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art.2, comma 2, della legge n.146/1990, come modificato dalla legge n.83/2000.
4. Con le medesime procedure e modalità di cui al comma 3, nel caso di controversie locali, i soggetti di cui alla lett. b), del comma 2, provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.
5. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2, non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.
6. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3, ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quella del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.
7. Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Tale verbale è inviato alla Commissione

di Garanzia.

8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art.2, comma 6, legge n.146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art.2, comma 6, della legge n.146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art.67, comma 5.

Art.69

Norme finali

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000, e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 della predetta legge n.146/1990.

TITOLO VI

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 70

Monitoraggio e verifiche

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, negli enti ove prestino servizio almeno 10 dirigenti possono essere costituite, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui all'art.14 e senza oneri per le amministrazioni, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Le sezioni regionali di ANCI, l'UPI, l'UNCEM e le organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, con le finalità di cui al comma 1, in materia di mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonché sui processi di formazione e aggiornamento professionale nonché sull'andamento della contrattazione e delle controversie individuali.

ART. 71

Disposizioni transitorie e particolari

1. Ai dirigenti assegnati ad organismi operanti a livello statale cui partecipano gli enti del comparto, è conservata la retribuzione di posizione in godimento presso l'ente di provenienza nel caso che svolgano funzioni di livello corrispondente eventualmente rivalutata in caso di rideterminazione dei valori economici delle posizioni dirigenziali successivamente al comando o al collocamento fuori ruolo. Analoga previsione opera anche nei confronti dei dirigenti che usufruiscono dei distacchi di cui al CCNL quadro del 7.8.1998.

2. Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della L. 109/1994 e successive modificazioni e integrazioni e dell'art. 63 del presente contratto, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 54 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

3. Gli enti adottano gli atti di organizzazione presupposti per l'applicazione del presente contratto entro il termine di 6 mesi dalla data della sua stipulazione.

ART. 72

Conferma discipline precedenti

1. Nei confronti del personale dirigente continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% dello stipendio tabellare, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio. Fino alla scadenza del termine di cui all'art. 49, comma 4, la nozione di stipendio tabellare ricomprende anche la distinta voce della integrativa speciale.

ART. 73

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 69, comma 1, del D. Lgs. n. 165/01, cessano di produrre effetti nei confronti del personale con qualifica dirigenziale le norme generali e speciali

del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.

2. Dalla data di cui al comma 1, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente contratto.