COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
AREA DELLA DIRIGENZA
1998-2001

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni - Autonomie Locali, comprese le IPAB*,* di cui all'area II) dell'art.2, comma 1, dell'Accordo quadro del 25.11.1998, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs.3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n.396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n.387, sono riportati come D.Lgs.n.29 del 1993.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 – 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici 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, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. 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. 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 o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23.7.1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A.RA.N stipula apposito accordo ai sensi degli artt.51 e 52, commi 1, 2, 3 e 4, del D. Lgs.n.29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato accordo del 23.7.1993.

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 nazionale;

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; interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 12 del CCNL del 10.4.1996;

d) concertazione;

e) informazione;

f) 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, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996;

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. 9;

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) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26;

f) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e).

g) 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 b), e), f) e g) 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 dai contratti collettivi nazionali 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 CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 4, comma 1 lettera f) è determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata con cadenza annuale.

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. 11, 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. 2 del D. Lgs.n.286/1999. 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.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.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, nel caso di enti con meno di cinque dirigenti, comprese le IPAB, può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa fra le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e le Regioni, l'ANCI, l'UPI, l'UNIONCAMERE e l'UNCEM, da definirsi, anche su iniziativa degli enti interessati, in sede regionale o provinciale oppure di comunità montane o di consorzi ed unioni di comuni, ovvero con riferimento diretto a più enti locali. A tali protocolli possono aderire gli enti interessati e i relativi soggetti sindacali.

2. I protocolli devono precisare, in particolare:

- la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- la composizione della delegazione sindacale;
- la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale**,** ivi comprese le modalità per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo.

4. I protocolli di cui al comma 1, in assenza di iniziative da parte dei soggetti ivi indicati, possono essere stipulati direttamente dagli enti interessati alla contrattazione di livello territoriale, nel rispetto delle previsioni dei commi 2 e 3.

ART. 7

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 11, 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 CCNL 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.11, 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 alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art.17;

d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza**.**

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

ART. 9

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 61 del D. Lgs. n. 29/1993, sono definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.

2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente.

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

I SOGGETTI SINDACALI

ART. 10

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs.n.29/1993.

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 ad 81 minuti per dirigente ai sensi dell'art.8, comma 1 del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, 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 CCNL 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. 11

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. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle RSU relative alle Aree della Dirigenza, la delegazione è composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

CAPO III

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.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

ART. 13
Affidamento e revoca degli incarichi

1. L'art. 22 del CCNL del 10.4.1996 è sostituito come segue:

"1. Gli enti attribuiscono ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.

2. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, adeguano le regole sugli incarichi dirigenziali ai principi stabiliti dall'art. 19, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 29/1993, con particolare riferimento ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi nonché per relativa durata che non può essere inferiore a due anni, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla valutazione annuale dei risultati.

3. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14, comma 2.

4. I criteri generali di cui al comma 2 , prima della definitiva adozione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 2, seguita, su richiesta, da un incontro."

ART. 14

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

1. L'art. 23 del CCNL del 10. 4.1996 è sostituito come segue:

"1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art.1, comma 2 e 3 del D.Lgs.n.286/1999, definiscono meccanismi e strumenti 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 ed il contraddittorio, in coerenza con i principi fissati dall'art. 21 del D. Lgs. n. 29/1993. La revoca dell'incarico comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando quanto previsto dall'art. 21, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

3. Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. 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. 15

Comitato dei Garanti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, istituiscono, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente CCNL*,* il collegio dei garanti di cui all'art.21, comma 3, del D.Lgs. n.29/1993, 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.29/1993 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro trenta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

ART. 16

Mobilità

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

ART. 17

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 disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti**,** 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, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. Per le Regioni e le Province, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro 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.

4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8.

ART. 18

Collegio di conciliazione

1. Il comma 1 dell'art. 30 del CCNL del 10.4.1996 e successive modificazioni è così sostituito:

> *"1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, avverso gli atti applicativi dell'art. 27, commi 1, 2, 3, del presente CCNL il dirigente può altresì attivare la procedura disciplinata nei commi seguenti."*

2. I commi 15, 17 e 18 del citato art. 30 sono soppressi. Nel comma 8 sono soppresse le parole "...anche nel caso di cui al comma 15". Nel comma 10 le parole "... 22 mensilità" sono sostituite dalle parole "24 mensilità".

ART. 19

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente possono essere concessi, a domanda, 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 quadriennio da fruirsi al massimo in due periodi.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.

ART. 20

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

ART. 21

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. 22

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. 23

Formazione

Il comma 2 dell'art.32 del CCNL del 10.4.1996 è così sostituito:

" In conformità a quanto previsto dal protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, nel quadriennio 1998-2001, 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."

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 24

Incrementi tabellari

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale stabilito dall'art. 2 del CCNL del 27.2.1997 è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sottoindicate:

Decorrenze	Incrementi
dall'1.11.1998	L. 74.000
dall'1.7.1999	L. 62.000

2. Il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, dall'1.7.1999, è pertanto rideterminato in L. 37.632.000, 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.

ART. 25

Effetti nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell' articolo 24 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 29, comma 4 del CCNL del 10.4.1996, 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 24 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. 26

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'anno 1999, 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. 29/1993;

d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000**,** corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale.

e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL 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 nonchè 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.27.

i) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32;

2. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, 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 con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, 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 31.12.1999, 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. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in una apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 30.4.2000; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione. Nella predetta intesa sarà incluso un indice basato sul rapporto tra spesa per il personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa per il restante personale.

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

6. La verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 è oggetto di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 4.

ART. 27

Retribuzione di posizione

1. Gli enti 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. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art.26, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

da un minimo di L. 17.000.000 a un massimo di L. 82.000.000.

3. In sede di revisione dei valori economici delle funzioni dirigenziali per l'utilizzo, in particolare, della nuove risorse acquisite in attuazione dell'art. 26, gli enti, entro il periodo di vigenza del presente CCNL, destinano in via prioritaria le risorse stesse all'adeguamento al valore minimo di cui al comma 2 degli importi della retribuzione di posizione eventualmente inferiori.

4. Limitatamente al periodo di vigenza del presente contratto, gli enti utilizzano, se necessario, le risorse di cui al comma 3 per ridefinire i valori minimi della retribuzione di posizione assicurando che i medesimi non siano comunque inferiori per la durata dell'incarico conferito al dirigente interessato a quelli risultanti dall'applicazione dell'art. 42 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.

5. I Comuni e le Camere di Commercio, 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.

6. Le Regioni e le Province, nell'ambito delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 26, possono determinare valori superiori a quello massimo indicato nel comma 2 per la retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali di massima responsabilità previste dai rispettivi ordinamenti, qualora gli stessi enti, nell'ambito delle regole definite in base alla loro

autonomia organizzativa, non conferiscano, all'interno o all'esterno, i relativi incarichi mediante contratto individuale a termine di diritto privato con oneri a carico dei singoli bilanci.

7. Ai Segretari Generali, anche di provenienza ministeriale, le Camere di Commercio applicano gli istituti economici di cui agli artt. 26 e 27. Nel caso di nomina in sede diversa ai sensi dell'art.20 della L. 580/93, per la determinazione dell'indennità di fine rapporto si considera l'anzianità maturata anche nell'amministrazione di provenienza, fermo restando il concorso di quest'ultima per il solo ammontare maturato a tale titolo presso di essa.

8. La retribuzione di posizione dei dirigenti degli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni a statuto ordinario e degli I.A.C.P., è definita entro i valori indicati nel comma 2 in base ai criteri stabiliti dalle stesse Regioni in relazione alle leggi regionali istitutive dei singoli enti.

9. 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. 28

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. 26 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 nonchè quelle integrative previste dall'art.26 per la parte che eventualmente residua dopo il prioritario finanziamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 27, commi 3 e 4.

ART. 29

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.29/93, 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.23 del CCNL del 10.4.1996 come sostituito dall'art.14. 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. 37 del presente CCNL e dell'art. 18 della L. 109/94.

ART. 30

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. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, 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. 19; 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. 26.

3. La disciplina dei commi 1 e 2 trova applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle dotazioni organiche delle Autorità di bacino di rilievo nazionale ai sensi delle disposizioni vigenti, anche con riferimento alla indennità, comunque denominata, prevista dall'art. 16, comma 3 della legge 253/1990 ed in godimento all'atto dell'inquadramento.

ART. 31

Disposizioni particolari

1. La retribuzione di posizione di ogni funzione dirigenziale, negli enti indicati nell'art. 39, comma 5 del CCNL del 10.4.1996, già rideterminata secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 27.2.1997, viene nuovamente ricalcolata, con effetto dall'1.1.1998, incrementandola in misura percentuale in base al rapporto tra l'ammontare delle risorse già accantonate dai singoli enti ai sensi dell'art. 4, comma 7, del CCNL del 27.2.1997 e l'intero importo destinato nell'anno 1997 al finanziamento delle retribuzioni di posizione.

2. Negli enti di cui al comma 1, permanendo alla data del 31.12.1999 l'assenza delle condizioni indicate nell'art.38, comma 3, del CCNL del 10.4.1996, la retribuzione di posizione ricalcolata secondo le indicazioni dello stesso comma 1, è ulteriormente incrementata di un importo pari al 3,3% del relativo valore con effetto dal 31.12.1999.

3. Gli enti di cui ai commi 1 e 2, si impegnano ad assumere, secondo i rispettivi ordinamenti, tutte le iniziative necessarie perché le condizioni indicate nell'art. 38, comma 3, del CCNL del 10.4.1996 siano realizzate integralmente entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL.

4. Per gli enti di cui ai commi 1 e 2 è confermata la clausola di salvaguardia di cui all'art. 42, comma 1, del CCNL del 10.4.1996 con riferimento all'importo della retribuzione di posizione in godimento alla data del 31.12.1997.

5. Gli enti in possesso dei requisiti di cui all'art. 38, comma 3 del CCNL del 10.4.1996 che non abbiano ancora applicato alla data del 31.12.1998 la clausola di salvaguardia di cui all'art. 42, comma 1 dello stesso CCNL possono darvi attuazione una sola volta entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL.

ART. 32

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.Lgsn.29 del 1993, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art.26.

2. Le risorse di cui al comma 1, correlate agli incarichi previsti dal citato art. 24 del D. Lgs. n. 29/93, sono utilizzate per:

a) determinare, ai sensi dell'art. 27, 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. 29, la retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione, quando si tratti di compensi aventi carattere episodico.

ART. 33

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. 34, 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 parti ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

ART. 34

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 4 dell'articolo 33, se optasse per l'istituzione della mensa di servizio.

2. I dirigenti hanno titolo, secondo le direttive adotatte 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. 35

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. 46.700 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- L. 1945 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. 38, commi 2 e ss., del presente CCNL 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 per il primo pasto e di complessive L. 118.300 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 forfettaria di L. 60.000 lorde.

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 1, lettera a) ed i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

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. 36

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. 35, comma 11 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente.

2. Al dirigente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 35, 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. 11.

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. 37

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 CCNL.

ART. 38

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 FINALI E TRANSITORIE

ART. 39

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.11, comma 2, 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 Regioni, l'ANCI, l'UPI, l'UNIONCAMERE, l'UNCEM, le IPAB 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. 40

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. 37 del presente contratto, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 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 CCNL entro il termine di 6 mesi dalla data della sua stipulazione.

ART. 41

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29/1993, 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 CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

Le parti convengono che per il riconoscimento delle malattie derivanti da causa di servizio e per l'equo indennizzo continuano ad applicarsi le norme vigenti, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali ed assicurativi e quindi estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti convengono che, fino alla adozione degli atti previsti dall'art. 23, comma 1 del CCNL del 10.4.1996 come sostituito dall'art. 14 del presente CCNL, restano confermati i sistemi di controllo interno e di verifica dei risultati dei dirigenti vigenti negli enti secondo la precedente disciplina.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

Le parti si impegnano ad approfondire le problematiche connesse alla copertura assicurativa della dirigenza nelle trattive contrattuali relative al biennio 2000-2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR e la CIDA ritengono prioritaria la definizione della copertura assicurativa civile e penale e la seguente proposta di modifica delle attuali norme, non accolta, costituisce fin da ora piattaforma rivendicativa per la trattativa per il rinnovo del Contratto per il biennio 2000-2001:

Copertura assicurativa civile e/o penale

Gli enti assumono le iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo la ipotesi di dolo. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

Ogni responsabilità civile dei dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo, che comporti una esposizione di carattere economico, è a carico delle Amministrazioni da cui i dirigenti dipendono.

Ove si abbia procedimento penale nei confronti del dirigente, che ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia, per fatti commessi senza dolo nell'esercizio delle proprie funzioni, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico della rispettiva Amministrazione.

Il rinvio a giudizio del dirigente, per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, non costituisce di per sé giusta causa di licenziamento, mentre è in facoltà dell'Amministrazione adottare temporaneamente misure di sospensione cautelare ove si ascrivano a carico del dirigente delitti che, per la loro natura e gravità, incidono negativamente sulla moralità professionale o si evidenzi un conflitto di interessi con l'Ente.

In caso di privazione della libertà personale, il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto e della retribuzione, fino alla emissione della sentenza definitiva.

Ai fini amministrativi e del conseguente rimborso al dipendente, le sanzioni pecuniarie comminate in sede penale per reati contravvenzionali antinfortunistici sull'igiene e la sicurezza del lavoro, inquinamento del suolo, dell'aria ed in genere dell'abitato, sono equiparate alle sanzioni amministrative di cui al Capo II del D.Lgs. n. 758 del 19/2/94.

Le garanzie e le tutele di cui al primo, secondo e quinto comma del presente articolo sono assicurate al dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nel caso di dolo accertato con sentenza passata in giudicato.

Per la copertura degli oneri di cui al presente articolo, le Amministrazioni stipulano, anche in forma consortile, assicurazioni collettive.

Laddove taluni oneri non trovino adeguata copertura assicurativa, le Amministrazioni provvederanno con fondi propri.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR e la CIDA esprimono profonda insoddisfazione per l'esito della presente tornata contrattuale a causa del mancato superamento delle condizioni che subordinano l'applicazione di importanti istituti contrattuali ad adempimenti derivanti dall'unilaterale volontà degli enti, per il rifiuto della controparte a far decorrere l'incremento del fondo della retribuzione di posizione e di risultato dal 1998, primo anno del nuovo biennio economico, per la mancata definizione dei processi di mobilità, per il rifiuto di definire più compiutamente l'istituto della concertazione.

La CONFEDIR e la CIDA, quindi sottoscrivono il presente contratto al solo scopo di evitare l'esclusione dalle fasi della contrattazione decentrata.