

**IPOTESI DI**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL QUADRIENNIO  
NORMATIVO 2002-2005 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003, RELATIVO  
ALL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO "REGIONI E AUTONOMIE LOCALI"**

## **TITOLO I**

### **Disposizioni generali**

#### **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 dirigenziale 2<sup>a</sup>, dell'art. 2, dell'accordo quadro del 23 settembre 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, sono riportati come D.Lgs.n.165 del 2001.

#### **Art. 2**

##### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002 – 31 dicembre 2005, per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003, per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata 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 integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo il 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 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato accordo del 23 luglio 2003.

### **Art. 3**

#### **Conferma del sistema delle relazioni sindacali**

1. E' confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23 dicembre 1999, con le modifiche apportate dagli articoli seguenti.

### **Art. 4**

#### **Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

1. Il testo dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:
  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 di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa 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 e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
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, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.”

## **Art. 5**

### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale**

1. Il testo dell'art. 6 del CCNL del 23 dicembre 1999 è sostituito dal seguente:
  1. “Per gli enti, territorialmente contigui, con un numero di dirigenti in servizio non superiore a ..... unità, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, anche attraverso le loro articolazioni regionali o territoriali, o da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.
  2. I protocolli devono precisare:
    - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
    - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del

presente CCNL e forme di rappresentanza delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 11, comma 2, del CCNL 23.12.199;

- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;
  - d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.
3. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:
- a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
  - b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;
  - c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
  - d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.

## **Art. 6**

### **Concertazione**

1. Il testo dell'art. 8 del CCNL del 23.12.1999 è sostituito dal seguente:

“1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione,
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- c) criteri generali relativi 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.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

### **Art. 7**

#### **Relazioni sindacali delle unioni di comuni**

1. Le relazioni sindacali delle unioni di comuni sono disciplinate dal titolo secondo del CCNL del 23.12.1999 con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso CCNL.

## **TITOLO II**

### **FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

#### **Art. 8**

#### **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo

sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Per le finalità indicate nei commi precedenti sono istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 32 del CCNL del 23.12.1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
  - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
  - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dirigenti inferiore a **5**, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento
7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
9. Per le finalità del presente articolo, gli enti favoriscono la istituzione e il funzionamento di un unico comitato sia per il personale del comparto sia per i dirigenti, assicurando una equilibrata rappresentanza di entrambe le categorie.

## **Art. 9**

### **Interpretazione autentica dei contratti collettivi**

1. In attuazione dell'art. 49, del D. Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'ARAN si attiva autonomamente o su richiesta del Comitato di settore.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D. Lgs. n. 165 del 2001 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
5. Con analoghe modalità si procede tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti decentrati integrativi, anche di livello territoriale. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL del 23.12.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. E' disapplicata la disciplina dell'art. 12 del CCNL del 10.4.1996.

### **TITOLO III**

#### **ART. 10**

##### **Affidamento incarichi dirigenziali**

1. Il comma 1, dell'art. 22 del CCNL 10.4.1996, come modificato dall'art. 13 del CCNL del 23.12.1999, è sostituito dal seguente:  
"1. Gli enti attribuiscono ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente, fatto salvo il caso previsto dall'art. 23 bis, comma 1, lett. c)."

#### **ART. 11**

##### **Recesso dell'amministrazione**

1. Il comma 4, dell'art. 27, del CCNL del 10.4.1996 è sostituito dal seguente:
  4. "La responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun ente nel rispetto delle previsioni dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, costituisce giusta causa di recesso. ***La responsabilità particolarmente grave è correlata:***
    - a) ***al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione;***
    - b) ***ovvero, per la inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.***

In tale caso non si applicano i commi 1, 2 e 3 dell'art. 13 del CCNL del 12.2.2002. L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del

CCNL del 23.12.1999. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata da ciascun ente ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999.”

## ART. 12

### Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il testo dell'art. 29 del CCNL dell'area della dirigenza del 10.4.1996 è così sostituito:
  1. “Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio , con revoca dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato restrittivo della libertà, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 27.
  2. *Il dirigente sottoposto a procedimento penale per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 27, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, anche in mancanza di rinvio a giudizio, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, salva l'applicabilità dell'art. 27.*
  3. Fatta salva la applicazione dell'art. 27, resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000.
  4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 27.
  5. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente di recedere con le procedure di cui all'art. 27.
  6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art..... e gli assegni per il nucleo familiare.

7. In caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula “il fatto non sussiste” o “l'imputato non lo ha commesso”, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Analogamente si procede in caso di sentenza definitiva di proscioglimento pronunciata prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., con la formula il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso.
8. *In caso di riammissione in servizio, al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 5 e 7, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di livello equivalente, **in termini economici e di prestigio**, a quello in godimento al momento della sospensione.*

### **ART. 13**

#### ***Effetti degli accertamenti negativi***

1. *Dopo l'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 23.12.1999, sono inseriti i seguenti:*

#### **“ART. ..23 bis**

#### ***Effetti degli accertamenti negativi***

1. “Gli enti disciplinano gli effetti degli accertamenti negativi di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 23.12.1999, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione e il contraddittorio, individuando le specifiche iniziative nell'ambito delle seguenti ipotesi, in relazione alla gravità dell'accertamento:
  - a) riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza, per il personale interno al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale semprechè detto conferimento sia consentito dalla normativa vigente nell'ente;
  - b) affidamento di un incarico dirigenziale di livello inferiore;
  - c) sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter;
  - d) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 10.4.1996.”
3. Sono soppressi gli ultimi due periodi del comma 2, dell'art. 23, del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 23.12.1999.

## **“ART. 23 ter**

### **Sospensione dagli incarichi dirigenziali**

- 1. Il dirigente può essere sospeso dall'incarico, per una durata massima di due anni, sia secondo la disciplina dell'art. 23 bis, comma 1, lett. c), sia per effetto di processi di riorganizzazione dell'ente anche a contenuto settoriale.**
- 2. Durante il periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui all'art.20; nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dal medesimo ente o da altre pubbliche amministrazioni.**
- 2. Decorso l'intero periodo di sospensione biennale di cui al comma 1, e permanendo la assenza di incarichi, il rapporto di lavoro può essere risolto dall'ente con il contestuale riconoscimento di una indennità una tantum pari ad un massimo di dodici mensilità, non pensionabile e non utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto.**
- 3. Prima della scadenza del periodo di due anni di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale secondo l'art. 17 del CCNL del 23.12.1999; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso art. 17, può essere elevato sino a 36 mensilità, non pensionabile e non utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto.”**

## **ART . 14**

### **Comitato dei garanti**

- 1. Il comma 2 dell'art. 15, del CCNL 23.12.1999 è sostituito dal seguente:**  
**“2. I provvedimenti previsti dall'art. 23 bis, lett.b), c) e d) 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. 15**

### **Risoluzione consensuale**

1. Il comma 3, dell'art. 17 del CCNL del 23.12.1999 è sostituito dal seguente
3. "La risoluzione consensuale può essere proposta e giustificata dalla necessità di favorire i processi di razionalizzazione e di ammodernamento degli ordinamenti amministrativi e istituzionali degli enti, in presenza della evoluzione dei servizi e delle competenze, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle riforme federaliste costituzionali o ad altre leggi di riforma della pubblica amministrazione."

## **ART. 16**

### **Eccedenze di personale dirigenziale**

- 1. Qualora per effetto dei processi di riorganizzazione, anche a contenuto settoriale, si vengano a creare le condizioni per una eccedenza di personale dirigenziale - secondo la disciplina dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165 del 2001 - l'ente informa i dirigenti interessati prima della decisione di collocamento in disponibilità. Se l'eccedenza rilevata riguarda almeno dieci dirigenti, trova applicazione la disciplina dell'art. 33, commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 165 del 2001.**
- 2. La disciplina della risoluzione consensuale di cui all'art. 17 del CCNL 23.12.1999, come integrata dall'art. 15, può trovare applicazione anche nei confronti dei dirigenti in eccedenza.**

## **ART. 17**

### **Clausola di salvaguardia**

1. La disciplina dell'art. 4 del CCNL del 12.2.2002, trova applicazione con esclusivo riferimento ai processi di riorganizzazione intervenuti prima della scadenza naturale del periodo temporale di conferimento dell'incarico dirigenziale.

## **ART. 18**

### **Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario**

1. Il dirigente può essere autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999), a condizione che le relative attività siano svolte al di fuori dei vincoli e degli impegni derivanti dall'incarico ricoperto e siano comunque conciliabili con la natura e la rilevanza del medesimo incarico.

## **ART. 19**

### **Prestazioni assistenziali e previdenziali**

1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D. Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dirigenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970. A tal fine gli enti costituiscono un organismo unico con la partecipazione dei dipendenti e dei dirigenti della polizia locale.

## **ART. 20.**

### **Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero**

1. Il dirigenti della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett.a), del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, hanno diritto ad assentarsi per il tempo necessario all'espletamento dell' incarico affidato.

## **TITOLO IV**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

## **ART. 21**

### **Stipendio tabellare**

1. Lo stipendio tabellare è incrementato, tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27.12.2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5%.
2. Ai sensi del comma 1, lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale come stabilito dall'art. 1, comma 3, del CCNL del 12.2.2002, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi con decorrenza dalle date sottoindicate:
  - a) dall'1.1.2002 ..... € .....
  - b) dall'1.1.2003 ..... € .....
3. A seguito della applicazione della disciplina dei commi 2 e 3, il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, dall'1.1.2003, è rideterminato in € ..... per dodici mensilità.
4. 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. 22**

### **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2002-2003, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 29. hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza; agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Gli incrementi dello stipendio tabellare risultanti dalla applicazione dell'art. 21, hanno effetto su tutti gli istituti i cui valori economici, secondo le vigenti disposizioni, sono quantificati facendo espresso rinvio, come base di calcolo, allo stipendio tabellare.

### **ART. 23**

#### **Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato**

1. Le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, determinate per l'anno 2003 (??) secondo la disciplina dell'art. 26, del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, con decorrenza dal medesimo anno 2003, di un importo pari al .....% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.

### **ART. 24**

#### **Incarichi dirigenziali**

1. Al personale della categoria D cui sia stato eventualmente affidato un incarico di livello dirigenziale, ove tale ipotesi sia consentita nel rispetto della vigente disciplina legislativa e regolamentare applicabile nei singoli enti ed in presenza di corrispondenti posti vacanti in organico, compete la retribuzione di posizione e di risultato stabilita, secondo l'art. 27 del CCNL 23.12.1999, per lo specifico incarico conferito e per tutta la relativa durata.

### **ART. 25**

#### **Risorse per la retribuzione di posizione e risultato**

1. In presenza di processi di riorganizzazione che abbiano determinato una consistente riduzione dei posti di qualifica dirigenziale e del numero dei relativi incarichi, gli enti verificano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la congruità delle risorse effettivamente disponibili per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza determinate secondo la disciplina dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999 e successive modificazioni; la verifica è rivolta ad accertare l'eventuale eccedenza di dette risorse rispetto alle vigenti modalità di remunerazione degli incarichi dirigenziali.
2. L'importo eventualmente ritenuto eccedente, secondo il comma 1, viene portato in detrazione alle risorse annuali destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

della dirigenza dell'ente; il medesimo importo può essere in parte assegnato al finanziamento delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 del personale non dirigente, e, per una quota non inferiore al 70%, recuperata nelle disponibilità di bilancio.

## **ART. 26**

### **Incarico di vice-segretario**

1. Ai dirigenti incaricati delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, possono essere corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione.

## **ART. 27**

### **Invalidi per servizio**

1. In favore dei dirigenti riconosciuti, con provvedimento formale, invalidi o mutilati per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% o dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda per l'attribuzione di detto incremento, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.