

CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENTE TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2016-2018

Il giorno **22 maggio 2024** ha avuto luogo presso la sede della Regione di Udine di via Sabbadini, n. 31, l'incontro per la sottoscrizione del Contratto collettivo di Comparto del personale dirigente relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018.

Al termine della riunione, le parti sotto indicate hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo di Comparto del personale dirigente relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018, con la precisazione che l'organizzazione sindacale DIRER F.V.G. ha apposto la sottoscrizione, nella medesima giornata, con modalità digitale.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale dirigente:

Il Presidente

dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Maria Grazia De Rosa ***firmato***

dott.ssa Francesca Finco ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

DIRER F.V.G. ***firmato***

DIREL FVG ***firmato***

UIL FPL ***firmato***

CGIL FP ***firmato***

CISL FP – CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

**CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2016-2018**

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata e decorrenza

Art. 1 Finalità

Art. 2 Campo di applicazione

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Disposizioni generali

Art. 4 Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale

Capo II Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 Obiettivi e strumenti

Art. 6 Contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 7 Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 8 Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Art. 9 Informazione

Art. 10 Confronto

Art. 11 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

Art. 12 Clausole di raffreddamento

Art. 13 Osservatorio Paritetico

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO: DISCIPLINA GIURIDICA

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 Contratto individuale di lavoro

Art. 15 Periodo di prova

Capo II Orario, ferie e mensa

Art. 16 Orario di lavoro

Art. 17 Ferie, riposi per festività soppresse e giornata del Santo Patrono

Art. 18 Cessione ferie

Art. 19 Mensa e buono pasto

Capo III Istituti di garanzia

Art. 20 Copertura assicurativa

Capo IV Incarichi dirigenziali e valutazione della attività di gestione affidata ai dirigenti

Art. 21 Affidamento incarichi dirigenziali

Art. 22 Incarichi ad interim

Art. 23 Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti: disposizioni generali

Art. 24 Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti: istituti giuridici ed economici conseguenti

Art. 25 Comitato dei Garanti

Capo V Sospensione della prestazione di lavoro

Art. 26 Assenze retribuite

Art. 27 Assenze per malattia

Art. 28 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Art. 29 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Art. 30 Congedi dei genitori

Art. 31 Aspettativa per motivi personali o di famiglia

Art. 32 Aspettativa per motivi di formazione e aggiornamento

Art. 33 Aspettativa per richiamo alle armi

Art. 34 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge

Art. 35 Altre ipotesi di aspettativa

Art. 36 Norme comuni sulle aspettative

Art. 37 Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 38 Unioni civili

Capo VI Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 39 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Art. 40 Recesso dal rapporto di lavoro del dirigente

Art. 41 Recesso dal rapporto di lavoro dell'ente

Art. 42 Risoluzione consensuale

Art. 43 Nullità del licenziamento

Art. 44 Termini di preavviso

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO. DISCIPLINA ECONOMICA

Capo I Retribuzione

Art. 45 Struttura della retribuzione

Art. 46 Monte salari

Art. 47 Aumenti stipendio tabellare

Art. 48 Tredicesima mensilità

Art. 49 Invalidi per servizio

Art. 50 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 51 Incremento della retribuzione di risultato

Art. 52 Retribuzione di posizione di comparto

Art. 53 Retribuzione di risultato di comparto

TITOLO V RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEI DIRIGENTI

Capo I Obblighi responsabilità e sanzioni

Art. 54 Principi generali

Art. 55 Obblighi del dirigente

Art. 56 Sanzioni disciplinari

Art. 57 Codice disciplinare

Capo II Sospensione cautelare e altri istituti

Art. 58 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art. 59 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Art. 60 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 61 La determinazione concordata della sanzione

Art. 62 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 63 Rinvii normativi dinamici

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata e decorrenza

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo regionale di lavoro, di seguito denominato “contratto”, ha la finalità di continuare a definire un insieme di regole della dirigenza del sistema Autonomie locali – Regione fondata su omogenei principi del rapporto di lavoro, al fine di realizzare una concreta convergenza della disciplina contrattuale per l'intera dirigenza del Comparto.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle amministrazioni ed enti facenti parte del Comparto unico istituito con l'articolo 127 della legge regionale n. 13/1998, e dunque, allo stato, la Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale ed Enti regionali), i Comuni, le Comunità e le Comunità di Montagna previste dalla L.R. n. 21/2019, il Consorzio Boschi Carnici, il Consorzio per l'assistenza Medico Psicopedagogica CAMPP, il Consorzio Isontino Servizi Integrati CISI, l'Ente Parco naturale delle Dolomiti Friulane, l'Ente Parco naturale delle Prealpi Giulie, le Piante Organiche Aggiuntive – POA, le Aziende per l'assistenza sanitaria presso cui è istituita la pianta organica aggiuntiva costituita ai sensi della L.R. n. 6/2006, l'ASP “D. Moro” di Codroipo, l'Arlef, il Consorzio Culturale del Monfalconese. In relazione al periodo di vigenza del contratto, lo stesso si applica anche alle sopresse Province e Comunità montane, nonché alle sopresse Unioni territoriali intercomunali, di cui alla legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26.
2. Il presente contratto si applica anche a tutto il personale con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo determinato, dipendente dagli enti di cui al comma 1, fatta salva l'applicazione di specifiche disposizioni di legge di settore.
3. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento ad istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la “Regione”, il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione “Enti locali”, il riferimento si intende operato nei confronti dei Comuni, nonché degli altri enti di cui al comma 1.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali dei precedenti CCRL per l'Area della dirigenza del Comparto unico, nonché dei precedenti CCNL – per gli enti locali – e CCRL relativi al personale regionale, per i dirigenti regionali, ove non sostituite o comunque compatibili con le disposizioni del presente contratto e/o con le previsioni di legge.
5. Il presente contratto può essere oggetto di interpretazione autentica, ai sensi dell'articolo 36 della legge regionale n. 18/2016, anche su richiesta di una delle parti, qualora intervengano controversie sulla sua interpretazione.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste dal presente contratto.
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 definitiva del presente contratto.
4. Alla scadenza, il contratto si rinnova tacitamente, di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con atto di data certa e con un preavviso di almeno tre mesi; in tale ipotesi, il contratto disdettato rimane in vigore fino a quando non viene sostituito dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate almeno tre mesi prima rispetto alla scadenza del contratto.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi:
 - dalla data di scadenza del presente contratto, qualora la piattaforma sia stata presentata con l'anticipo di cui al comma 5, oppure
 - dalla data di presentazione della prima piattaforma per il rinnovo contrattuale, qualora la stessa sia stata presentata successivamente al termine di cui al comma 5,

ai dirigenti è corrisposta una indennità di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un assegno lordo mensile, fatti salvi i successivi conguagli, in misura corrispondente al 50% della previsione ISTAT dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, da applicarsi sul valore dello stipendio tabellare. Tale assegno viene erogato con decorrenza 01.01.2019.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Disposizioni generali

Art. 4

Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale

1. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale si svolge su materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali nei limiti della vigente normativa.
2. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale disciplina la durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione, e individua le materie rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e ne definisce le modalità.

Capo II Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni sindacali stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di relazioni sindacali stabili e che siano improntate alla correttezza dei comportamenti delle parti, orientate alla prevenzione dei conflitti e in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; la partecipazione si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, a richiesta di uno dei soggetti firmatari del contratto. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 7, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono:
 - a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto;
 - b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali rappresentative.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:
 - a) criteri relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) criteri per la correlazione della retribuzione di risultato con i compensi percepiti per l'attività di patrocinio legale;
 - c) criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate al fondo di cui all'art. 50 e utilizzo annuale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;
 - d) integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in caso di affidamento di incarichi ad interim all'interno dell'ente;
 - e) forme di salvaguardia nelle ipotesi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale con attribuzione di un nuovo incarico dirigenziale a seguito di processi di riorganizzazione;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
 - g) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.

Art. 7

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 6. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi. Sono fatte salve le materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'articolo 6 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. Il presidente della delegazione di parte pubblica convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della prima piattaforma per la contrattazione collettiva di lavoro.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione dei conti o da altro organismo o struttura previsti dai rispettivi ordinamenti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto tra le parti, è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa 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 dalla comunicazione degli stessi alla delegazione trattante di parte pubblica. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento di cui all'articolo 12, qualora, decorsi trenta giorni lavorativi dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni lavorativi, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulla materia di cui all'articolo 6 comma 4, lettera f) e g).
6. Qualora non si raggiunga un accordo sulle materie di cui all'articolo 6 comma 4, lettere a), b), c), d) ed e) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 12, l'ente interessato, esperita la procedura di cui all'art. 13, può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'articolo 40 comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
7. I contratti collettivi decentrati integrativi possono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.
8. Le amministrazioni sono tenute agli adempimenti correlati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'articolo 37 della legge regionale n. 18/2016.

Art. 8

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. Per gli enti con un numero di dirigenti in servizio non superiore a cinque unità, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto.
2. I protocolli di cui al comma 1 devono precisare:
 - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - b) la composizione della delegazione sindacale;
 - c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale;

- d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.
3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispettivi fondi e bilanci.
 4. Alla contrattazione territoriale si applica, comunque, quanto previsto dall'articolo 7, comma 6.

Art. 9 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente contratto prevede il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva e deve essere resa, rispettivamente, ai soggetti sindacali deputati al confronto e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
4. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali deputati al confronto e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
5. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali gli articoli 6 e 10 prevedano il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
6. Sono oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 10 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali deputati al confronto e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni consecutivi decorrenti dal primo incontro.

3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:
 - a) criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) criteri del sistema di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) criteri generali per l'elaborazione dei programmi relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
 - e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21;
 - f) determinazione degli incrementi della retribuzione di risultato collegati alla assunzione di incarichi aggiuntivi di natura generale e trasversale in ragione dell'impegno e della responsabilità richiesti;
 - g) trasferimento o conferimento a soggetti esterni all'ente di funzioni o attività dell'ente.

Art. 11

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. La disciplina del presente articolo ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle RSU per la specifica area della dirigenza.
2. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del presente contratto;
 - b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali rappresentative.
3. I soggetti sindacali di cui al comma 2 sono titolari di tutti i diritti e le prerogative sindacali riconosciute dalla vigente normativa ai componenti delle rappresentanze sindacali aziendali.
4. I soggetti di cui al comma 2 sono soggetti titolari in tutte le relazioni sindacali previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al presente contratto.
5. Le organizzazioni sindacali comunicano agli enti i nominativi che compongono le rispettive rappresentanze sindacali aziendali di cui al comma 2, lettera b).

Art. 12

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei principi di cui al comma 1, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo

nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 13

Osservatorio Paritetico

1. È istituito presso l'amministrazione regionale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio Paritetico, composto da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto e un corrispondente numero di componenti di nomina regionale in rappresentanza degli enti di cui all'articolo 2.
2. I componenti dell'Osservatorio Paritetico sono individuati tra soggetti appartenenti alla qualifica dirigenziale, rimangono in carica per tre anni e non sono rinnovabili.
3. La presidenza dell'Osservatorio Paritetico è assunta a turno da ciascuno dei suoi componenti per un trimestre, iniziando dal più anziano di età. Il presidente convoca e presiede le sedute dell'Osservatorio Paritetico e ne assicura il regolare funzionamento. Le sedute dell'Osservatorio Paritetico sono valide con la presenza della maggioranza assoluta dei suoi componenti. L'Osservatorio Paritetico assume deliberazioni valide col voto favorevole della maggioranza dei votanti, esclusi gli astenuti; in caso di parità prevale il voto espresso dal presidente.
4. L'Osservatorio Paritetico ha il compito di monitorare l'applicazione del sistema delle relazioni sindacali di cui al presente contratto negli enti di cui all'articolo 2 e, in particolare, dei casi e delle modalità con cui ciascun ente adotta gli atti unilaterali. A tal fine, detti atti, prima della loro formale adozione, devono essere inviati all'Osservatorio Paritetico a cura degli enti interessati.
5. L'Osservatorio Paritetico può adottare un autonomo regolamento per il proprio funzionamento, nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo.
6. La partecipazione alle riunioni dell'Osservatorio Paritetico è considerata servizio ad ogni effetto.
7. In via transitoria e fino ad un successivo intervento legislativo, l'Osservatorio Paritetico opera presso l'Ufficio Unico del Sistema Integrato del Comparto di cui all'articolo 17 della legge regionale n. 18/2016 e successive modifiche ed integrazioni, e si avvale del supporto operativo di questa struttura per il proprio funzionamento.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO: DISCIPLINA GIURIDICA

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14

Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle normative comunitarie, alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto individuale di lavoro è stipulato in forma scritta e deve contenere gli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro e in particolare: a) la data di inizio e, per i dirigenti a tempo determinato, la data di cessazione del rapporto di lavoro; b) la durata del periodo di prova; c) il trattamento economico; d) la sede e l'incarico di prima destinazione; e) per i dirigenti a tempo determinato, l'indicazione dell'incarico da attribuire e la previsione di inconferibilità di incarico diverso da quello per il quale è stata attivata la procedura di reclutamento; f) l'indicazione del profilo professionale di appartenenza, ove tali profili siano previsti negli atti di organizzazione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. In ogni modo, è causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
4. L'ente, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso all'impiego e dal bando di concorso, assegnandogli un termine per provvedere non inferiore a trenta giorni, incrementabile a richiesta dell'interessato per un massimo di ulteriori trenta giorni. Entro lo stesso termine l'interessato, sotto la propria responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 9, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle disposizioni vigenti. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
5. Scaduto infruttuosamente il termine di cui al comma 4, l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 15

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica, anche per una durata inferiore, presso altra pubblica amministrazione.
2. I periodi di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla normativa vigente. In caso di malattia, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un termine massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o di malattia derivante da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo massimo previsto nel caso dell'assenza per malattia.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità fin dal giorno dell'assunzione, a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la corresponsione della retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
8. Il periodo di prova può essere motivatamente rinnovato o prorogato per una sola volta alla scadenza, per un periodo non superiore a quello indicato al comma 1.
9. Il dirigente in prova presso uno degli enti del Comparto, e proveniente da altro ente del Comparto, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, nell'ente di provenienza e di rientrarvi a domanda.

Capo II Orario, ferie e mensa

Art. 16

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.
2. L'ente può assumere iniziative per l'adozione di sistemi di rilevazione e accertamento delle presenze e delle assenze del personale con qualifica dirigenziale.

Art. 17

Ferie, riposi per festività soppresse e giornata del Santo Patrono

1. Il dirigente ha diritto ad un periodo di ferie retribuite di 30 giorni lavorativi per anno di servizio.
2. Il dirigente ha inoltre diritto, in ogni anno di servizio, a 4 giornate di festività soppresse.
3. La ricorrenza del Santo Patrono del Comune ove il dirigente presta servizio è considerata come giornata di ferie oltre il limite di cui al comma 1, se ricadente in giornata lavorativa.
4. Nelle giornate di cui ai commi precedenti, al dirigente spetta l'intero trattamento economico, fondamentale ed accessorio.
5. Nell'anno solare di assunzione o di cessazione dal servizio, le giornate di cui ai commi 1 e 2 vengono calcolate in misura proporzionale al numero dei mesi di servizio prestato; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero.
6. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto dal comma 11; il dirigente fruisce delle ferie o delle giornate di riposo di cui al comma 2 nel corso dell'anno solare, anche in più periodi, secondo un'autonoma e responsabile programmazione che deve tener conto delle esigenze funzionali degli uffici da gestire nonché degli obiettivi da realizzare a lui affidati ed è tenuto a provvedere agli adempimenti e alle comunicazioni richiesti dalle disposizioni vigenti nell'ente in cui presta servizio, anche ai fini dell'applicazione della disposizione di cui al comma 7. In

caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie sono fruito entro il 31 ottobre dell'anno successivo; in caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, le ferie sono fruito entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

7. La fruizione delle ferie o delle giornate di riposo di cui al comma 2 può essere rinviata o interrotta dal datore di lavoro per eccezionali esigenze di servizio, chiedendo, in quest'ultimo caso, il rientro in servizio del dirigente.
8. Nell'ipotesi di cui al comma 7, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese sostenute e documentate per il periodo di ferie o di riposo non goduto, per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie o di riposo.
9. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero; in tali ipotesi, il dirigente è tenuto ad informare tempestivamente l'ente, con l'invio della relativa certificazione medica. Il diritto alle ferie non viene comunque decurtato nelle ipotesi di assenza retribuita (come, ad esempio, la malattia per più di tre giorni o l'infortunio). In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 6.
10. Le giornate di riposo sostitutive delle festività soppresse possono essere fruito entro il 31 ottobre dell'anno successivo.
11. L'ente provvede al pagamento sostitutivo delle ferie non godute solo all'atto della cessazione del servizio, solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente, come, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.
12. Nei casi di cui al comma 11, il pagamento sostitutivo dei giorni di ferie maturati e non goduti è calcolato prendendo a base di calcolo lo stipendio fondamentale e accessorio in godimento, riferito al dirigente interessato. In caso di decesso del dirigente, l'ente corrisponde il pagamento sostitutivo indicato nel primo periodo agli aventi diritto.

Art. 18

Cessione ferie

1. I dirigenti possono cedere, in maniera irrevocabile e a titolo gratuito, un numero di giorni di ferie da loro maturate in misura non superiore a 10 in un anno ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro, qualora questi ultimi abbiano fruito di tutte le proprie ferie annuali e al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. La necessità di assistenza deve risultare da apposita certificazione rilasciata dagli Enti del Servizio Sanitario Nazionale/Regionale.
2. La cessione si effettua con comunicazione a firma congiunta del cessionario e del cedente con allegata la certificazione del cessionario attestante la necessità di assistenza.
3. La fruizione delle ferie cedute è subordinata al permanere della necessità di assistenza di cui al comma 1.
4. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 19
Mensa e buono pasto

1. Il dirigente ha diritto a fruire, per le giornate di effettiva presenza in servizio, sia nelle ore antimeridiane sia in quelle pomeridiane, di un servizio mensa o, in alternativa, laddove non costituito dall'ente, alla fruizione di un buono pasto sostitutivo, secondo le modalità definite nell'ordinamento dell'Ente di appartenenza.
2. Il dirigente è eventualmente tenuto a pagare una quota di partecipazione al costo del valore complessivo del singolo buono pasto, secondo le modalità determinate dall'ente per tutto il proprio personale dipendente.

Capo III Istituti di garanzia

Art. 20
Copertura assicurativa

1. L'ente tiene indenni i dirigenti dalla responsabilità civile, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, anche a mezzo apposita copertura assicurativa.
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 mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, 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.

Capo IV Incarichi dirigenziali e valutazione dell'attività di gestione affidata ai dirigenti

Art. 21

Affidamento incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli enti si attengono, ove possibile, al principio di rotazione degli stessi.
4. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
5. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.
6. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire a seguito di processi di riorganizzazione e ai sensi dell'art. 24.

Art. 22

Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore economico correlato alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. L'importo di cui al comma 1 è definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 6, comma 4, lett. d).
3. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo successivo alla stipulazione del presente contratto; dalla medesima data cessano di avere applicazione le disposizioni contrattuali incompatibili con le disposizioni del presente articolo.

Art. 23

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti: disposizioni generali

1. Gli enti definiscono sistemi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili. La valutazione dei dirigenti

è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

2. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi e le procedure individuati in attuazione del comma 1, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica. Gli enti disciplinano gli effetti sanzionatori degli accertamenti negativi, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione e il contraddittorio, tenuto conto di quanto previsto dal presente contratto.

Art. 24

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti: istituti giuridici ed economici conseguenti

1. L'applicazione dei sistemi di monitoraggio e valutazione di cui all'articolo precedente può comportare una valutazione finale positiva o negativa. I risultati positivi di gestione comportano il diritto alla correlata retribuzione accessoria di risultato.
2. I risultati negativi della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, oltre alla perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato secondo i sistemi di monitoraggio e valutazione di cui all'articolo 23, possono comportare per il dirigente interessato, in relazione alla gravità dei casi, la revoca dell'incarico e l'affidamento di un incarico dirigenziale anche con un valore di retribuzione di posizione inferiore. La revoca dell'incarico comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato. Sull'ipotesi di revoca viene acquisito il parere del Comitato dei Garanti ai sensi dell'articolo 25.
3. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma precedente, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere sospeso dall'incarico dirigenziale, senza conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale per un periodo non superiore a due anni. Durante il periodo di sospensione dell'incarico dirigenziale il dirigente ha diritto al solo trattamento economico stipendiale, con esclusione della retribuzione di posizione e di risultato; nello stesso periodo, il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dall'ente. L'accettazione dell'incarico determina il venire meno della sospensione ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relativi.
4. Nei casi di maggiore e più rilevante gravità, l'amministrazione, previa contestazione e contraddittorio, può recedere dal rapporto di lavoro.
5. Sulle ipotesi di sospensione dall'incarico dirigenziale o di licenziamento ai sensi dei commi 3 e 4, viene acquisito il parere del Comitato dei Garanti, ai sensi dell'articolo 25.

Art. 25

Comitato dei Garanti

1. Gli enti istituiscono entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, il Comitato dei Garanti, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti, e ne disciplinano il funzionamento

prevedendo, in ogni caso, una composizione paritetica, con componenti individuati tra soggetti appartenenti alla qualifica dirigenziale ed una presidenza scelta d'intesa tra le parti.

2. Il Comitato dei Garanti esprime pareri in ordine ai provvedimenti relativi alla responsabilità dirigenziale, definiti in applicazione dei sistemi di valutazione in essere nei singoli enti, che potrebbero comportare la revoca dell'incarico dirigenziale, la sospensione dall'incarico dirigenziale o il recesso dal rapporto di lavoro.
3. I provvedimenti previsti dal comma 2 sono adottati dagli enti previo parere del Comitato dei Garanti da rendersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta, elevati a 60 giorni nel caso di recesso dal rapporto di lavoro; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

Capo V Sospensione della prestazione di lavoro

Art. 26

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo connessi con la propria attività lavorativa: giorni 8 all'anno;
 - b) lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni 3 per evento, anche non consecutivi, da fruire entro sette giorni dalla data dell'evento, fatte salve particolari situazioni di differimento;
 - c) particolari motivi personali o familiari: giorni 3 all'anno;
 - d) matrimonio: 15 giorni consecutivi da fruire entro quarantacinque giorni dalla data del matrimonio.
2. Le assenze di cui al comma 1 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.
3. Nelle ipotesi di permessi per lutto di cui all'articolo 4 della legge n. 53 del 2000 trova esclusiva applicazione la disciplina del comma 1, lettera b), del presente articolo; resta ferma la citata disciplina legislativa per le ipotesi delle gravi infermità relative ai medesimi soggetti.

Art. 27

Assenze per malattia

1. Il dirigente, a tempo indeterminato non in prova e a tempo determinato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di venti mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso, non interrotte da un periodo di servizio di almeno 3 mesi.
2. Prima del superamento dei venti mesi, su richiesta dell'interessato, può essere concesso un ulteriore periodo di diciotto mesi, non retribuiti, per casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'ente, d'ufficio, dandone preventiva comunicazione all'interessato, o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il dirigente sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'ente procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 171/2011.
5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'ente, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione al dirigente interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.
6. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità del dirigente interessato, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'attività in essere, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione compresa la retribuzione di posizione, per i primi 13 mesi di assenza;
 - b) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 7 mesi di assenza;
 - c) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
 - d) la retribuzione di risultato, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attività dei dirigenti, compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine;
 - e) sono comunque applicate le riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, fatti salvi i casi di ricovero ospedaliero o day hospital nonché le assenze dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, tenuto conto che laddove la relativa normativa garantisce la fruizione del trattamento economico fondamentale, questo debba essere inteso come trattamento stipendiale, retribuzione di posizione in godimento, RIA o maturato economico individuale ove acquisiti.
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Azienda sanitaria o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ente tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.
15. Qualora il dirigente assente per malattia debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.
16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile, ottenuto dal dirigente interessato, è versato da quest'ultimo all'ente fino a concorrenza di quanto dallo stesso erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 28

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporto. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico in godimento.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali del Servizio sanitario Nazionale/Regionale o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

Art. 29

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'articolo 27, commi 1 e 2. In tale periodo spetta l'intera retribuzione di cui all'articolo 27, comma 10, lettera a); la retribuzione di risultato, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attività dei dirigenti, compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine.
2. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'articolo 27.
3. In caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'articolo 27, commi 1 e 2, e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al comma 10 lettera a), del medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.
4. Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente contratto restano ferme le modalità applicative adottate secondo la disciplina contrattuale precedente.

Art. 30

Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del D.Lgs. n. 151/2001, al dirigente interessato spetta la retribuzione tabellare, la retribuzione di posizione, RIA o maturato economico individuale ove acquisiti nonché la retribuzione di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi sessanta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione all'ente, con l'indicazione della durata, almeno 5 giorni prima della data di decorrenza

del periodo di astensione dal lavoro; in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto di detto termine, la comunicazione può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Art. 31

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio, da fruirsi anche frazionatamente.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non sono utili per il calcolo del periodo di comporto.
3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato sono fatte salve le ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.

Art. 32

Aspettativa per motivi di formazione e aggiornamento

1. Al dirigente possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa per formazione e aggiornamento professionale, finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche, organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo ricoperto, senza retribuzione e senza riconoscimento dell'anzianità, per una durata complessiva di tre mesi in un triennio, da fruirsi anche frazionatamente.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non sono utili per il calcolo del periodo di comporto.

Art. 33

Aspettativa per richiamo alle armi

1. I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono il trattamento economico previsto dalle disposizioni di legge vigenti.
2. Il dirigente congedato deve mettersi a disposizione dell'ente per riprendere servizio entro quindici giorni dal congedo.
3. Il periodo intercorrente tra il congedo e la ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 34

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge

1. Il dirigente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero o, ad una distanza di almeno 300 chilometri dalla residenza del dirigente medesimo, in Italia, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o, qualora

non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in altra amministrazione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per motivate ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza da parte dell'interessato in aspettativa nella località in cui presta servizio il coniuge.

Art. 35

Altre ipotesi di aspettativa

1. Il dirigente a tempo indeterminato può usufruire di aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per tutto il periodo di durata di un incarico dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione del Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia o di altro Comparto pubblico o presso organismi dei quali faccia parte la Regione Friuli Venezia Giulia o dell'Unione Europea.
2. Il dirigente può usufruire di altre aspettative previste e regolate da specifiche disposizioni di legge.

Art. 36

Norme comuni sulle aspettative

1. Tra due periodi di fruizione di aspettativa, anche per motivi diversi, devono intercorrere almeno quattro mesi di servizio attivo.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato o in caso di assenze di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
3. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita l'interessato a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo motivato e documentato impedimento, non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine determinato ai sensi del comma 3.

Art. 37

Congedi per le donne vittime di violenza

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, il congedo retribuito previsto dalla stessa norma a favore delle donne vittime di violenza di genere, della durata massima di 90 giorni lavorativi, va fruito nell'arco temporale di tre anni.
2. Il congedo di cui al comma 1 può essere fruito su base oraria o giornaliera. La fruizione oraria può avvenire nei limiti di legge ed è cumulabile soltanto con altri permessi che il datore di lavoro è tenuto a concedere secondo le previsioni di legge.

Art. 38
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni contrattuali riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole <<coniuge>>, <<coniugi>> o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Capo VI Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 39
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:
 - a) alla scadenza del termine del contratto per i dirigenti assunti a tempo determinato;
 - b) al superamento dei limiti temporali previsti in caso di malattia, infortunio, infermità dipendente da causa di servizio;
 - c) per risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte dell'amministrazione nelle ipotesi di collocamento a riposo d'ufficio previste dalle disposizioni normative nel tempo vigenti;
 - d) per recesso del dirigente;
 - e) per recesso dell'amministrazione;
 - f) per risoluzione consensuale;
 - g) per dispensa dal servizio, causa assoluta inidoneità a proficuo lavoro, ai sensi dell'articolo 27;
 - h) per mancata ripresa del servizio nelle ipotesi di cui all'articolo 36, comma 4;
 - i) per annullamento della procedura di reclutamento che costituisce il presupposto del rapporto di lavoro, di cui all'articolo 14, comma 3;
 - j) nelle ipotesi di cui all'articolo 15, comma 3, secondo periodo, e comma 5.

Art. 40
Recesso dal rapporto di lavoro del dirigente

1. Il dirigente a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro dandone comunicazione scritta all'ente e rispettando i termini di preavviso.
2. Il dirigente può altresì recedere immediatamente dal contratto per giusta causa secondo la disciplina di cui all'art. 2119 del Codice Civile, anche prima che sia decorsa la metà del periodo di prova.

Art. 41

Recesso dal rapporto di lavoro dell'ente

1. L'ente può recedere dal rapporto di lavoro a seguito dell'accertamento della responsabilità disciplinare o dirigenziale. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, del comma 4 e nelle altre ipotesi previste nel Titolo V, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del Codice Civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Qualora l'amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
4. Costituisce, altresì, giusta causa di recesso l'accertamento, secondo le procedure adottate da ciascun ente in ambito di definizione dei sistemi e meccanismi di valutazione delle prestazioni, di responsabilità particolarmente grave del dirigente, intendendosi per essa quella correlata:
 - a) al reiterato mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente formalmente assegnati al dirigente;
 - b) alla inosservanza delle direttive per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

Art. 42

Risoluzione consensuale

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Per le finalità di cui al comma 1, gli enti, previa valutazione caso per caso e nel preminente interesse dell'ente, da motivarsi nell'atto risolutivo, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci. La misura dell'indennità può variare da un minimo di 6 mensilità fino ad un massimo di 24 mensilità prendendo a base di calcolo lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione in godimento e gli assegni fissi e continuativi.
3. La risoluzione consensuale può essere proposta e giustificata dalla necessità di favorire i processi di razionalizzazione degli ordinamenti amministrativi e istituzionali degli enti, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle leggi di riforma della pubblica amministrazione.

Art. 43
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua e in tutti i casi in cui lo prevedano il Codice Civile e le leggi sul rapporto di lavoro del dirigente di impresa.
2. In ogni caso di licenziamento nullo, ivi compresi quelli di cui al comma 1, si applica l'articolo 63, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 44
Termini di preavviso

1. In tutti i casi di recesso con preavviso il relativo termine è fissato in 90 giorni.
2. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del termine di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
4. Le parti possono rinunciare al preavviso, di comune accordo.
5. Durante il periodo di preavviso non si può usufruire di periodi di ferie. In via eccezionale, la fruizione delle ferie durante il preavviso comporta la proroga del preavviso in misura corrispondente, salva la possibilità di rinuncia al preavviso stesso da parte del soggetto che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per un periodo corrispondente alle ferie.
6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
7. In caso di decesso del dirigente, l'ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso.
8. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando lo stipendio tabellare, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità o maturato economico in godimento e la retribuzione di posizione.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO: DISCIPLINA ECONOMICA

Capo I Retribuzione

Art. 45
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale di tutti i dirigenti del comparto si compone delle seguenti voci:
 - stipendio tabellare;

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

Art. 46

Monte salari

1. Ai fini dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente contratto, il monte salari, al netto degli oneri contributivi e previdenziali a carico dell'ente, è composto da tutte le somme corrisposte al personale destinatario del contratto nell'anno di riferimento ad esclusione di quelle di seguito specificate:
 - gli assegni per il nucleo familiare;
 - le indennità di trasferimento, l'indennità di missione e i rimborsi spese;
 - gli oneri derivanti dalle attività formative;
 - le indennità di mensa;
 - le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo;
 - gli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative;
 - le somme riguardanti il trattamento accessorio non imputate al fondo della retribuzione di posizione e di risultato rimborsate da altre amministrazioni.

Art. 47

Aumenti stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti destinatari del presente contratto è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sotto indicate:
 - da 1/1/2016: € 57,00 mensili;
 - da 1/1/2017: € 62,00 mensili;
 - da 1/1/2018: € 67,00 mensili.
2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, con decorrenza dal 01/01/2018 è rideterminato in € 50.698,00 comprensivo del rateo della tredicesima mensilità. Sono confermati la retribuzione individuale di anzianità o maturato economico individuale ove acquisiti.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.
4. Le misure degli aumenti contrattuali, risultanti dall'applicazione del comma 1, hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sui trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 59, comma 6, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
5. I benefici economici, risultanti dall'applicazione del comma 1 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 del presente contratto e nell'ambito del triennio

economico in cui il dirigente è cessato. Agli effetti dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Art. 48

Tredicesima mensilità

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

Art. 49

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.

Art. 50

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. È confermata la disciplina del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui ai seguenti articoli del CCRL 29.02.2008:
 - dirigenti degli Enti locali: art. 47, escluso il comma 1, lett. e), con riferimento alle risorse di cui all'articolo 11, L.R. n. 14/2002, e lett. g), secondo periodo, nonché il comma 5;
 - dirigenti della Regione: art. 55, escluso il comma 1, lett. f), e i commi 4, 5, e 6.

Art. 51

Incremento della retribuzione di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, le risorse di ogni singolo Ente destinate per ciascun anno alla retribuzione di risultato di cui all'articolo 50 sono incrementate di una percentuale pari all'1% da calcolarsi sul monte salari anno 2015 relativo ai dirigenti dell'ente.
2. A titolo di arretrato degli incrementi di cui al comma 1, a decorrere dall'1.1.2018 l'importo annualmente erogato da ciascun ente a titolo di retribuzione di risultato viene incrementato di un importo lordo calcolato moltiplicando i seguenti valori per il numero delle rispettive posizioni dirigenziali effettivamente ricoperte al 31.12 dell'anno precedente:
 - per l'anno 2018: euro 1.050,00
 - per l'anno 2019: euro 1.090,00
 - per l'anno 2020: euro 1.175,00
 - per l'anno 2021: euro 1.240,00
 - per l'anno 2022: euro 1.230,00
 - per l'anno 2023: euro 1.145,00
3. In relazione alle annualità indicate al comma 2, le suddette somme incrementano le risorse erogate a titolo di retribuzione di risultato e sono integralmente distribuite, proporzionalmente agli importi effettivamente attribuiti, ad integrazione di quelle riconosciute per ciascuna annualità di riferimento in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance nel tempo vigente.

Art. 52

Retribuzione di posizione di comparto

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 cui al comma 1 per ciascuna posizione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'articolo 50, è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:
 - da un minimo di € 20.000,00 a un massimo di € 60.000,00.

3. Gli enti assicurano che il valore minimo di cui al comma 2 non sia inferiore ad € 25.000,00 nei casi in cui al dirigente venga assegnato, per effetto dell'applicazione dell'art. 21, un incarico dirigenziale che comporti la direzione di una struttura.
4. Si conferma quanto previsto nell'articolo 7, comma 3, del CCRL 30.09.2010, per il personale dirigenziale già beneficiario ivi previsto.
5. Gli enti con strutture organizzative complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'articolo 50, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2, esclusivamente per le posizioni definite di altissima professionalità.

Art. 53

Retribuzione di risultato di comparto

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'articolo 50 in misura non inferiore al 15%; la percentuale indicata si realizza, anche progressivamente, utilizzando prioritariamente le risorse già destinate dagli enti alla retribuzione di risultato e, per la parte che eventualmente residua, le altre risorse di cui all'articolo 50 medesimo, dopo il prioritario, integrale finanziamento della retribuzione di posizione.
2. La retribuzione di risultato viene erogata solo a seguito della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione in uso nell'ente.

TITOLO V RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEI DIRIGENTI

Capo I Obblighi, responsabilità e sanzioni

Art. 54

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura dei dirigenti, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nel presente Capo sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti di cui all'articolo 2, il relativo procedimento, le garanzie di tutela, nonché il sistema sanzionatorio, nel rispetto del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Le disposizioni di cui al presente Capo si informano al principio generale della distinzione tra la responsabilità dirigenziale e la responsabilità disciplinare, anche in ordine alle diverse procedure e ai diversi esiti delle stesse. La responsabilità dirigenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge, è correlata al mancato raggiungimento degli obiettivi e all'inosservanza di direttive; la responsabilità disciplinare consegue al colpevole inadempimento degli obblighi di comportamento che gravano sul dirigente sanciti dalla legge, dal codice di comportamento e dal presente contratto. La responsabilità

dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3. Ferme restando le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare e ferma restando la responsabilità disciplinare di cui al presente capo, si richiama per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, la disciplina dell'art. 2106 del Codice Civile.
4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente contratto, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e segg. del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 55

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la propria condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì il codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione.
2. Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità di perseguire e tutelare l'interesse pubblico.
3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
4. In relazione a quanto previsto ai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve in particolare:
 - a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con tutto il personale, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della struttura dell'amministrazione e all'espletamento dell'incarico affidato; in particolare il dirigente è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

- g) informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;
 - i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - j) rispettare le leggi vigenti in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi, della legge n. 662/1996, in quanto applicabile.

Art. 56

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'articolo 55, previo procedimento disciplinare e secondo la gravità dell'infrazione commessa, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 700,00;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.
3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni degli articoli 55 e 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001.
4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del medesimo D.Lgs. n. 165/2001.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi addebitati e consentire l'esercizio del diritto di difesa.
6. Trascorsi due anni dalla data della sua irrogazione, la sanzione disciplinare non può essere tenuta in alcun conto in procedimento disciplinare successivo promosso nei confronti del medesimo soggetto.

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 57

Codice disciplinare

1. L'amministrazione è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tal fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - a) intenzionalità del comportamento;
 - b) grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - c) rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - d) responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;
 - e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - f) eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse con il comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o con il concorso di più persone nella violazione.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 59, comma 6, la recidiva nelle mancanze previste ai successivi commi comporta una sanzione di maggiore gravità.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione pecuniaria, da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 700,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1 lett. a), D.Lgs. n. 165/2001;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza, nei confronti degli organi di vertice dell'amministrazione, dei colleghi (dirigenti e non), degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro;
 - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato

danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti, nonché di rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;

- f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti, ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'amministrazione.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione.

- 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7, D.Lgs. n. 165/2001.
- 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3, – salvo i casi più gravi, ivi indicati, di cui all'art. 55 quater, comma 1, lettera f - ter), e comma 3 - quinquies - e dall'art. 55 septies, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001.
- 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001.
- 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste dal medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro;
 - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1, L. n. 300/1970;
 - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;
 - e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
 - f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
 - g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente di cui all'articolo 55, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o al dirigente affidati;
 - i) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
 - j) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

- k) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
 - l) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - m) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza;
 - n) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69/2009.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- a) con preavviso per:
 - 1) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater comma 1 lett. b), c), da f - bis) sino a f - quinquies), D.Lgs. n. 165/2001;
 - 2) recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 ed 8, o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - 3) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater, comma 3 - quinquies, D.Lgs. n. 165/2001;
 - 4) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, D.P.R. n. 62/2013;
 - 5) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
 - b) senza preavviso per:
 - 1) le ipotesi considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
 - 2) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 58, fatto salvo quanto previsto dall'art. 59, comma 1;
 - 3) condanna, anche non passata in giudicato:
 - I. per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, D.Lgs. n. 235/2012;
 - II. per gravi delitti commessi in servizio;
 - III. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - IV. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 4) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi del dirigente di cui all'art. 55, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, D.Lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante

pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Capo II Sospensione cautelare e altri istituti

Art. 58

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater, comma 3 bis, D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo può essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 59

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente al licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 57, comma 9.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino a quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs n. 165/2001 nonché dell'articolo 60 del presente contratto.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 57, comma 9, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino a quello penale ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 60 del presente contratto.
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. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 57, comma 9, lett. b), qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di

quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 60 del presente contratto.

5. Ove l'amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui al precedente art. 57, comma 9, lett. b), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 57, comma 9, lett. b), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità dell'amministrazione a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare alla stessa da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 57.
6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della intera retribuzione, comprensiva della retribuzione di posizione, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita, o del maturato economico in godimento, oltre agli assegni per il nucleo familiare ove spettanti.
7. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno 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. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 60, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
8. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato rispetto a quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
9. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 - bis, D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 60

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato "non sussiste o non costituisce illecito penale" o

che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare precedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1 del Codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 57, comma 9, lett. b), e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato "non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "non costituisce illecito penale", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55 ter, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato nella medesima qualifica in cui sia confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano agli eredi legittimi.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55 ter D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 61

La determinazione concordata della sanzione

1. L'ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis D.Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari e tutti gli altri atti della

procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55 bis, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55 bis D.Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 62

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
- 3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.
- 4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
- 5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 63

Rinvii normativi dinamici

1. I rinvii ai provvedimenti normativi contenuti nel presente contratto si intendono fatti ai loro testi vigenti e successive modifiche e integrazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che, in considerazione della peculiarità e della specificità di alcune tematiche trattate che toccano soltanto la dirigenza, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, alle delegazioni di parte sindacale partecipino, per quanto possibile, soggetti a cui si applicano gli istituti oggetto della trattativa.

Delegazione trattante pubblica:

Il Presidente

dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Maria Grazia De Rosa ***firmato***

dott.ssa Francesca Finco ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

DIRER F.V.G. ***firmato***

DIREL FVG ***firmato***

DICHIARAZIONE UNILATERALE n. 1

Le OOSS chiedono un impegno da parte del datore di lavoro a individuare al secondo livello di contrattazione le forme più opportune di compensazione sul trattamento economico a fronte dell'intervenuta riduzione delle due giornate di festività soppresse per la dirigenza regionale.

DIRER F.V.G. ***firmato***

DIREL FVG ***firmato***

DICHIARAZIONE UNILATERALE n. 2

Come richiesto dalla delegazione trattante di parte pubblica, con riferimento al valore massimo della retribuzione di posizione di cui all'art. 52, rideterminato in Euro 60.000,00, le sottoindicate organizzazioni sindacali confermano l'impegno assunto di non richiedere ulteriori rideterminazioni del valore massimo della retribuzione di posizione riferite alla tornata contrattuale 2019-2021.

DIRER F.V.G. ***firmato***

DIREL FVG ***firmato***

DICHIARAZIONE UNILATERALE n. 3

La CISALEELLFVG sottoscrive il contratto del CCRL 2016-2018 Area dirigenziale e ritiene necessario proseguire in sede di contrattazione integrativa e di confronto nella definizione di alcune parti che valuta non esaustive per i riflessi che avranno sul rapporto di lavoro atteso peraltro che il presente contratto contiene previsioni peggiorative rispetto alla disciplina contrattuale vigente, soprattutto per i dirigenti dell'ente Regione, senza prevedere adeguati riequilibri.

CISALEELLFVG ***firmato***

DICHIARAZIONE UNILATERALE n. 4

La Federazione Fp Cgil Fvg sottoscrive il CCRL 2016-18 del personale dirigente del comparto unico FVG, nonostante non siano state accolte le proposte presentate con la PROPRIA piattaforma, visto il lunghissimo tempo trascorso per arrivare al rinnovo di questo CCRL scaduto ormai da sei anni. Si ritiene doveroso attivare celermente le procedure per il rinnovo del nuovo CCRL.

FP CGIL FVG ***firmato***