

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL QUADRIENNIO
2002/2005 - AREA DIRIGENZA DEL COMUNE DI PALERMO**

Il giorno sette del mese di febbraio dell'anno 2007, presso la sede della Direzione Generale sita a Palazzo Palagonia alla Gancia in Via del IV Aprile n. 4, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, **nella persona del Presidente:**

ING. GAETANO LO CICERO **FIRMATO**

Organizzazioni sindacali territoriali, **nelle persone di:**

LI GRECI ENNIO **CGIL/FP/EEE.LL./DIRIGEN** **FIRMATO**

AMATO MARGHERITA **CISL/FPS/DIRIGEN** **FIRMATO**

PULEO STEFANO..... **UIL/FPL/DIRIGEN** **FIRMATO**

.....**CSA** _____

TERIACA - FORCIERI.... **CIDA ENTI LOCALI** **FIRMATO**

.....**DIRER/DIREL** _____

sottoscrivono l'accordo definitivo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2002/2005 - Area Dirigenza del Comune di Palermo nel testo qui di seguito specificato:



COMUNE DI PALERMO

**Comparto Regioni Autonomie Locali
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per l'Area Dirigenza 2002/2005**

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione e decorrenza del CCDI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dal Comune di Palermo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il presente contratto, per la parte normativa, è riferito al CCNL 2002/2005, ed ha decorrenza dalla data di stipulazione fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.
3. Gli effetti del presente contratto decentrato decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.

TITOLO II

Relazioni sindacali

Art. 2

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola nei seguenti istituti:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- b) concertazione;
- c) informazione;
- d) consultazione.

Art. 3

Composizione delle delegazioni

Al fine di consentire la successiva agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione della R.S.U. relativa all'area della dirigenza, la delegazione sindacale è così composta:

- a) dalle rappresentanze sindacali aziendali, espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto;
- b) dai rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2002/2005 I biennio economico.

Il CCNL 2002/2005 - Biennio Economico 2002/2003 risulta sottoscritto delle seguenti OO.SS.:

- CGIL/FP;
- CISL/FPS ;
- UIL/FPL;
- CIDA/EE.LL.;
- DIRER/DIREL;
- CSA.

Art. 4

Contrattazione

1. Sono materie di contrattazione le seguenti:
 - a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996;
 - b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
 - c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art. 9;
 - d) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994;
 - e) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 CCNL 1998/2001;
 - f) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e) CCNL 1998/2001;
 - g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

2. Nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione sussiste l'obbligo di raggiungere un accordo tra le parti.

Art. 5

Informazione

1. L'Amministrazione informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 3, sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo.
2. L'Amministrazione informa in via preventiva le rappresentanze sindacali sulle materie oggetto di contrattazione elencate all'art. 4 comma 1 del presente CCDI..
3. L'Amministrazione informa, altresì, in via preventiva le rappresentanze sindacali sulle seguenti materie oggetto di concertazione:
 - a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
 - d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento

Art. 6

Concertazione

1. La concertazione, preceduta dall'obbligo dell'informazione preventiva, ha come scopo la individuazione congiunta delle regole all'interno delle quali l'amministrazione può esercitare il proprio potere discrezionale.

2. Ciascuno dei soggetti di cui al precedente art. 3, ricevuta l'informazione preventiva relativamente alle materie di cui all'art. 4 del presente CCDI, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. La concertazione può essere attivata per le materie oggetto di informazione preventiva indicate all'art. 5 comma 3 del presente CCDI.
4. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità e correttezza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
6. L'Amministrazione Comunale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti competente/i per materia relativamente al provvedimento finale da adottare.

TITOLO III **Forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti**

Art. 7 **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22/2/2006 e per le finalità indicate nella citata norma è istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato, acquisendo, ove lo ritenga, tutte le istanze e gli elementi necessari ad effettuare una valutazione finale relativamente alle suddette proposte.
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
2. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing il Comitato propone, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.
3. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 3 lett. b) del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. I componenti vengono designati tra i dirigenti in servizio nell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente, il quale subentra nei casi di incompatibilità. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un

rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

4. L'Amministrazione Comunale favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
5. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 8 Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 9 del C.C.N.L. 1998/2001 Area Dirigenza è costituito un apposito Comitato per le Pari Opportunità, composto da un rappresentante dell'Amministrazione con funzioni di Presidente, da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di cui all'art. 3 lett. b) del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione; tale Comitato ha il compito di promuovere "le azioni positive" definite al comma 3, del citato articolo 9 C.C.N.L. 1998/2001.
2. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
3. Le OO.SS. si impegnano a comunicare la designazione entro 60 giorni dall'approvazione del presente contratto; entro i successivi 30 giorni l'Amministrazione procederà all'istituzione ed insediamento del predetto Comitato.

Art. 9 Interpretazione autentica del contratto

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, i soggetti di cui al precedente art. 3 o la parte pubblica inviano all'altra parte una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono entro i successivi 30 giorni consensualmente il significato della clausola controversa redigendo un apposito verbale dal quale risulti la posizione delle parti.
3. Trascorso tale ultimo termine senza essere addivenuti ad un accordo ciascuna parte assume le conseguenti determinazioni.
4. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.

TITOLO IV **Rapporto di lavoro**

Art. 10

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero. (Servizi pubblici essenziali)

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12/06/1990 n° 146, così come modificata ed integrata dall'art. 1 e 2 della L. 11/4/2000 n. 83, sono individuati i sottoelencati servizi pubblici essenziali che devono essere assicurati in caso di sciopero:

- a) Stato Civile ed Elettorato;
- b) Igiene, Sanità ed Attività Assistenziali;
- c) Servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- d) Servizi del personale;
- e) Servizi Culturali;
- f) Servizi per la Polizia Municipale.

2. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali previsti per l'area della dirigenza, così come individuati al comma 1 del presente articolo, in caso di adesione allo sciopero da parte del dirigente responsabile del Servizio, comunicata all'Amministrazione entro 48 ore dall'inizio della astensione dal lavoro, saranno individuati tra i non aderenti allo sciopero i dirigenti che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili relative ai Settori/Servizi indicati nella seguente tabella:

- Servizio Stato Civile ed Elettorato;
- Servizi cimiteriali;
- Servizio Igiene e Sanità;
- Settore Pubblica Istruzione;
- Settore Finanziario;
- Area Culturale;
- Servizio Edilizia Pericolante di Protezione Civile;
- Corpo della Polizia Municipale.

Art. 11 **Formazione**

1. L'Amministrazione assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti per la valutazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.
2. La formazione costituisce, inoltre, uno dei principali strumenti di controllo direzionale ed è orientata e pianificata al fine di facilitare il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle varie unità organizzative.
3. L'attività di formazione dei dirigenti nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte essenziale del piano generale di formazione dell'Amministrazione e deve consentire un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane finanziarie e strumentali.
4. Il piano di formazione della dirigenza è oggetto di contrattazione decentrata integrativa aziendale, ha durata annuale e viene pianificato in relazione alle esigenze formative rilevate al secondo semestre di ciascun anno solare, e deve, in particolare, prevedere precipuamente la seguente tipologia di interventi formativi:

- interventi formativi relativi a competenze manageriali;
- interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'ente;
- interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del dirigente;
- interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi,

nonché qualsiasi ulteriore tipologia ritenuta utile dall'Ente ai fini dell'accrescimento professionale del dirigente comunale.

5. A tal fine è destinata annualmente una quota non inferiore al 2% della spesa complessiva del personale dirigenziale nel rispetto dell'art. 23 del C.C.N.L. 1998/2001.

6. L'Amministrazione, con cadenza semestrale fornisce ai soggetti di cui all'art. 3, informativa sullo stato di effettiva attuazione del piano, motivandone ogni eventuale scostamento.

Art. 12 **Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro**

1. Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione nel Comune di Palermo dei D.L.vi n°626/94 e n° 242/96 e delle modifiche legislative successivamente intervenute.
2. Il datore di lavoro resta onerato di coordinare – stabilendone le priorità – gli interventi di adeguamento degli immobili di proprietà ed in uso dell'Amministrazione.
3. A tal fine potrà impartire adeguate direttive all'Ufficio Autonomo per la Sicurezza che è delegato dell'attività di coordinamento ed assistenza tecnica dell'attività in parola in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
4. Per l'attuazione della disciplina in materia si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

TITOLO V **Incarichi dirigenziali**

Art. 13

Attribuzione incarichi e recesso

4. L'attribuzione degli incarichi dirigenziali ed il recesso dal rapporto di lavoro sono disciplinati dalle disposizioni del Codice Civile, dei Contratti Collettivi e del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in atto vigente c/o il Comune di Palermo.
5. I principi che regolano il conferimento degli incarichi dirigenziali sono i seguenti:
 - conferimento da parte del Sindaco con provvedimento motivato;
 - conferimento a tempo determinato, per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quella del mandato del Sindaco;
 - stipula, quale condizione di efficacia dell'incarico, del relativo contratto individuale di lavoro;
 - revoca, con provvedimento motivato del Sindaco, nei casi espressamente richiamati dalla normativa vigente.

Art. 14

Effetti degli accertamenti negativi dei risultati dell'attività dirigenziale

Gli effetti degli accertamenti negativi dei risultati dell'attività dirigenziale, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, sono stati, in ultimo, regolamentati dall'art. 13 del CCNL 22/2/2006, che si allega in appendice al presente CCDI (*allegato n. 1*).

Art. 15

Comitato dei garanti

La disciplina per la costituzione ed il funzionamento del Comitato dei garanti risulta regolamentata nella parte I –Organizzazione del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi – Alleg. 4, che si allega in appendice al presente Contratto (*allegato n. 2*).

La materia è stata integrata dalle modifiche previste dall'art. 14 del CCNL 2002/2005 - I Biennio economico, sottoscritto il 22/2/2006, secondo quanto appresso indicato:

- all'art. 2 comma 1 le parole “previsti dall'art. 21 comma 2 del D. Lgs. n. 29/93” sono sostituite dalle parole “previsti dall'art. 23 bis comma 1 lettera b,c e d del CCNL del 10/4/1996”.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi, dalle somme di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), e i) del comma 1, dell'art. 26 e dalle somme di cui al comma 1, dell'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.
2. A decorrere dall'anno 2006 l'Amministrazione ha posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza. Al riguardo sono state valutate le risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, individuando la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, quantificate a regime, per l'anno 2007, in € 600.000,00.

Art. 17

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97

1. Ai sensi dell'art. 26 lettera b) del CCNL del 23/12/99 ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 43 della legge n. 449/97, e nel rispetto dei principi generali richiamati nello stesso, è prevista la possibilità di incrementare il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nei seguenti casi:
 - a) stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione;
 - b) stipula convenzioni con soggetti pubblici e privati;

- c) richieste di contributi all'utenza per prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali;
- d) realizzazione risparmi di gestione.
2. Ai fini del presente articolo si considerano costituenti il Centro di Responsabilità citato dalla normativa di riferimento quei dirigenti e/o quei dipendenti comunali che risulta abbiano adottato le iniziative e/o i provvedimenti amministrativi che hanno concretamente concorso al conseguimento delle risorse aggiuntive di cui al comma 1.
3. Relativamente alle quote percentuali che confluiscono tra le risorse di cui al comma 1, si stabilisce che:
- a) in ordine al punto *sub a*) del comma 1, una quota pari al 5% dei proventi dei contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione è destinata ad incrementare gli stanziamenti destinati al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al Centro di Responsabilità che ha adottato le iniziative e/o provvedimenti amministrativi dalle quali sono conseguite le risorse finanziarie, e sarà suddivisa tra gli stessi in parti uguali, fermo rimanendo quanto previsto per le quote residue dalla normativa sopra richiamata;
 - b) in ordine punto *sub b*) del comma 1, fermo rimanendo che la quota del 50% costituisce economia di bilancio, il rimanente 50% di ricavi netti è destinato ad incrementare:
 - per il 25% il fondo la retribuzione di risultato dei dirigenti;
 - per il 25% il fondo per la produttività del Comparto;
 - c) in ordine al punto *sub c*) del comma 1, il 30% dei contributi da richiedere agli utenti verrà destinato per il 75% ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha effettuato la prestazione e sarà suddiviso tra gli stessi in parti uguali; il restante 25% è destinato all'incentivazione della produttività del personale del comparto, secondo i criteri che verranno stabiliti nell'ambito della contrattazione decentrata – area comparto.
 - d) in ordine al punto *sub d*), si stabilisce quanto segue:
 - 1) i risparmi di gestione da realizzare devono coincidere con il conseguimento, rispetto agli stanziamenti approvati nel bilancio di previsione, di pari economie di spesa, con la precisazione che a tal fine rileveranno positivamente solo quelli allocati al titolo I – Spesa Corrente, con esclusione delle spese del titolo II – Spese di Investimento. I risparmi di gestione devono essere direttamente attribuibili alle iniziative e/o provvedimenti amministrativi adottati dal Centro di Responsabilità, ancorché riferibili ad una più coerente interpretazione della normativa vigente, come specificato al comma 2 del presente articolo;
 - 2) all'atto dell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti, il Direttore Generale può concordare eventuali obiettivi legati al conseguimento di risparmi di gestione, che possono essere anche trasversali ed interessare dirigenti appartenenti a più settori;
 - 3) l'accertamento del nesso di causalità tra l'iniziativa amministrativa adottata dal Centro di Responsabilità ed il conseguimento del risparmio di gestione è demandato al Direttore Generale, il quale agirà di concerto con il Settore Finanziario;
 - 4) l'accertamento del conseguimento del risparmio di gestione avviene mediante certificazione effettuata da parte del Settore Finanziario (Controllo di Gestione), che dovrà certificare che il risparmio ottenuto è di tipo strutturale, ciò dovendosi intendere nel restrittivo senso che il risparmio deve costituire una economia

- destinata a permanere oltre l'esercizio finanziario corrente e riverberare sulla parte spesa del bilancio comunale effetti finanziari positivi poliennali;
- 5) l'attestazione dell'avvenuta certificazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione;
 - 6) il 50% dei risparmi di gestione realizzatisi costituisce economia di bilancio, mentre il rimanente 50% viene destinato:
 - per il 75% alla retribuzione di risultato della dirigenza, e segnatamente l'80% ai Dirigenti appartenenti al Centro di Responsabilità che risulta abbia adottato le iniziative e/o i provvedimenti amministrativi che hanno concretamente concorso al conseguimento del risparmio di gestione ed in parti uguali, il restante 20% al fondo della retribuzione di risultato della Dirigenza;
 - per il 25% al personale del comparto, secondo i criteri che verranno stabiliti nell'ambito della contrattazione decentrata – area comparto.
4. In nessun caso, per ogni iniziativa riferita a ciascuna delle ipotesi di cui al comma 1, lett. a), b), c) e d) del presente articolo, l'importo massimo del compenso incentivante disciplinato dalla presente disposizione contrattuale può esorbitare il limite di € 200.000,00.
 5. La disciplina prevista dal presente articolo ha carattere sperimentale e verrà verificata ad un anno dalla sottoscrizione del presente CCDI. L'esecutività delle disposizioni contrattuali di cui alle superiori lettere b) e c) del comma 1 è strettamente subordinata all'approvazione di specifici regolamenti emanati in materia dall'Amministrazione Comunale.
 6. In sede di prima applicazione, la disciplina del presente articolo si applicherà ai risparmi di gestione conseguiti nel corso dell'anno 2006 con iniziative e/o provvedimenti amministrativi adottati nel medesimo arco temporale.
 7. Le somme da destinare al personale in applicazione del presente articolo devono intendersi come elemento retributivo aggiuntivo per gli aventi diritto, fermo restando che gli importi sono comprensivi di tutti gli oneri finanziari a carico del Comune, ad essi comunque e sotto ogni profilo connessi.
 8. In ogni caso le quote percentuali da destinare ai singoli dirigenti secondo le disposizioni del presente articolo non possono superare il limite massimo dato dal 50% della somma del trattamento tabellare e del valore economico massimo previsto dalla graduazione economica tempo per tempo vigente. Le eventuali somme eccedenti verranno destinate al fondo della retribuzione di risultato dei dirigenti con contratto a tempo indeterminato.

Art. 18

Criteri generali del finanziamento della retribuzione di posizione

Per quanto concerne i criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione, si fa rinvio ai criteri concertati con le OO.SS. ed approvati con delibera di G.C. n. 163/02 e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 19

Criteri generali del finanziamento della retribuzione di risultato

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti è destinata una quota delle risorse complessive del fondo non inferiore al 15%.
2. Per quanto concerne i criteri di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato si fa rinvio ai criteri concertati con le OO.SS. ed approvati con delibera di G.C. n. 537 del 29/11/2004 e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 20

Onnicomprensività del trattamento economico

1. I compensi spettanti ai dirigenti per svolgimento di incarichi conferiti dall'Amministrazione, quali commissioni di concorso, commissione di gara, commissioni di vigilanza, incarichi di docenza, o incarichi conferiti da terzi, su designazione dell'Amministrazione, quali arbitrati, salvi i casi di prestazione già liquidate dall'Amministrazione Comunale alla data di sottoscrizione del presente contratto, in coerenza con il principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti previsto dall'art. 24, comma 30, del decreto legislativo n° 29 del 1993, confluiscono nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
2. I predetti compensi vengono corrisposti ai dirigenti nella misura del 50% dell'importo complessivo stabilito per l'incarico fino a concorrenza del 50% del trattamento tabellare previsto dalle disposizioni contrattuali tempo per tempo vigenti. La parte residua del suddetto compenso viene destinata alla retribuzione di risultato di tutto il personale dirigente.
3. I compensi incentivanti corrisposti, nei limiti sopra determinati, non pregiudicano gli importi della retribuzione di risultato, dovuti sulla base dei processi di valutazione annuali, in favore dei dirigenti interessati.

Art. 21

Buono pasto

Il dirigente ha diritto alla corresponsione del buono pasto secondo le modalità convenute negli accordi sindacali in materia e nella deliberazione di G.C.n. 465 del 21/10/2004.

Art. 22

Finanziamento della retribuzione di posizione per le unità di progetto e per le attività di studio ricoperte da dirigenti a tempo indeterminato

1. Ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione connessa al conferimento di incarichi dirigenziali, a dirigenti in servizio c/o l'Amministrazione Comunale con contratto a tempo indeterminato relativi – ai sensi di quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi – ad unità di progetto o altri incarichi dirigenziali, il Direttore Generale procede – in applicazione della metodologia di cui alla deliberazione di G.C. n. 163/2002 – alla relativa graduazione economica secondo le fasce vigenti.
2. Gli incarichi dirigenziali di cui al precedente comma vengono finanziati nell'ambito delle risorse stanziate per la retribuzione di posizione; ne deriva che la retribuzione di posizione per tali incarichi può essere finanziata solo nei limiti delle disponibilità

scaturenti dall'accorpamento o soppressione – anche temporanea - di posti dirigenziali nella dotazione organica. In ogni caso per il conferimento dei predetti incarichi non si può attingere alle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 23
Finanziamento della retribuzione di posizione
per i dirigenti con contratti a tempo determinato

1. Il finanziamento degli incarichi dirigenziali conferiti con contratto a tempo determinato e relativi a posti scoperti presenti in dotazione organica viene finanziato dalle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti comunali.
2. Il finanziamento degli incarichi dirigenziali, al di fuori della dotazione organica, conferiti, con contratto a tempo determinato, a soggetti diversi da quelli indicati al comma n. 1 dell'art. 22, è a totale carico del bilancio comunale, nel rispetto dei limiti e modalità previsti dall'art. 110 commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 267/00.
3. Gli incarichi di cui al comma 1 e 2 del presente CCDI possono essere conferiti anche a personale di categoria D dell'Amministrazione Comunale. In tale ipotesi e per tutta la durata dell'incarico il dipendente sarà posto in aspettativa senza retribuzione relativamente al posto precedentemente ricoperto in dotazione organica.

Art. 24
Clausola di salvaguardia

1. Nel caso in cui al dirigente, a seguito di processi di riorganizzazione comportanti la soppressione, l'accorpamento o la modifica delle funzioni delle posizioni dirigenziali in atto, sia conferito un nuovo incarico comportante una retribuzione di posizione inferiore a quella precedentemente in godimento, deve essere garantita la gradualità nell'adeguamento del relativo trattamento economico, anche mediante una progressiva riduzione del differenziale retributivo esistente tra il precedente ed il nuovo incarico.
2. Ai sensi del precedente comma, si prevede quanto segue:
 - a) per incarichi di durata fino a 24 mesi non viene operata la progressiva gradualità di riduzione della retribuzione di posizione, ma la stessa opererà automaticamente alla scadenza naturale dell'incarico originario;
 - b) per incarichi di durata superiore a 24 mesi la gradualità della riduzione della retribuzione di posizione opererà esclusivamente negli ultimi 4 mesi antecedenti alla scadenza del contratto originario. Per tale periodo verrà operata una riduzione mensile progressiva pari al 25% (o alla frazione giornaliera della predetta percentuale per conferimenti di nuovi incarichi con decorrenza infra mese) della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella corrispondente al nuovo incarico conferito, in modo che al termine del 4° mese si sarà determinato l'adeguamento totale al valore economico della nuova posizione dirigenziale.
 - c) in tutti i casi in cui l'arco temporale intercorrente tra la data di conferimento del nuovo incarico e la data di scadenza naturale dell'incarico originario sia inferiore a 4 mesi la

gradualità della riduzione della retribuzione di posizione opererà in maniera proporzionale al numero dei mesi residui.

3. La presente norma non si applica ai conferimenti di nuovi incarichi non derivanti dai processi di organizzazione, come sopra definiti, né ai provvedimenti di destinazione ad un altro incarico adottati ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, né a quelli adottati su espressa richiesta del dirigente.
4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 2000/2001, in base al quale il dirigente, in alternativa alla presente clausola di garanzia, può avvalersi delle dimissioni per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, o richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, disciplinata dall'art. 47 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi.
5. I processi di riorganizzazione di cui al comma 1 sono subordinati all'accertamento, da parte dell'Amministrazione Comunale, dell'esistenza nel fondo della retribuzione di posizione delle risorse finanziarie necessarie per l'applicazione dell'anzidetta clausola di salvaguardia.
6. In ogni caso per l'applicazione della clausola di salvaguardia non si può attingere alle risorse, concordate con le OO.SS., destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 25

Compensi professionali in favore degli Avvocati e dei Tecnici Comunali

1. La disciplina dei compensi professionali di cui al R.D.L. 27/01/33, n. 1578 vigente presso l'Amministrazione Comunale, viene riportata nell'appendice posta in calce al presente contratto.
2. La disciplina sulle modalità di ripartizione del fondo di incentivazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti tecnici dell'amministrazione ai sensi dell'art. 18 della L. 109/94, così come recepita dalla regione Siciliana con leggi n. 7/2002 e 7/2003 e ss.mm.ii., viene riportata nell'appendice posta in calce al presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono, tenuto conto della necessità di armonizzare il trattamento giuridico/economico di tutti i dirigenti comunali, che al personale dirigenziale con contratto a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro è regolato da contratto di lavoro diverso dal CCNL Comparto Regioni – Autonomie Locali – Area Dirigenza, si applicano tutti gli istituti giuridici previsti da tale ultimo CCNL, purchè non incompatibili con le norme dei propri contratti collettivi di lavoro.

Anche al fine di perequare il trattamento economico delle diverse posizioni dirigenziali all'interno dell'Amministrazione Comunale, le parti convengono, con particolare riferimento ai dirigenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro è regolato dal contratto *Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi*, e che ricoprono un posto in dotazione organica, ferme restando le differenze di trattamento tabellare iniziale, che gli importi variabili indicati nell'art. 1 comma 3 del CCNL 2004/2008 per i suddetti dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, collegati ad indici e risultati (management by objective) e, pertanto, questi ultimi direttamente connessi al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, sono temporanei, legati alla funzione e determinati decurtando dall'importo della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale ricoperta la somma eccedente pari alla differenza di tabellare iniziale.

Per le medesime motivazioni di perequazione dei trattamenti economici, i criteri che regolano la attribuzione ai Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi della retribuzione di risultato sono gli stessi previsti per i dirigenti il cui rapporto è regolato dal CCNL Comparto Regioni ed Autonomie locali.