

COMUNE di C O S E N Z A



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 -
Economico 2010/2011 e seguenti**

AREA DIRIGENZA

Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo della Dirigenza (C.C.D.I. Dir.) viene stipulato ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L.) dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni/Autonomie Locali e si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente del Comune di Cosenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché con contratto a termine, ai sensi dell'art. 110 c. 1 D. Lgs. n.267/2000 o dell'art. 19 c. 6 D. Lgs. n.165/2001, su posti in dotazione organica per come precisato nella Relazione Tecnica Illustrativa ARAN al C.C.N.L. – Dirigenza del 14.05.2007.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente CCDI ha valenza per la parte normativa il periodo 1^gennaio 2006-31 dicembre 2009, (e a valere per gli anni successivi e comunque sino alla stipula del prossimo CCNL); per la parte economica dal 1 settembre al 31 dicembre 2011 e seguenti comunque sino alla costituzione del nuovo fondo. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto.
La parte normativa può essere modificata in sede di delegazione trattante e la modifica assume la stessa valenza temporale della parte modificata.
Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, conserva la sua efficacia e si rinnova tacitamente di anno in anno. Le sue disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato.
5. Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in una unica sessione negoziale.
Sono fatte salve le materie che, per scelta delle parti o per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche legate a fattori organizzativi contingenti.
Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono comunque determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

Titolo II
Forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti

Art. 3
Sistema delle relazioni sindacali

1. E' confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal C.C.N.L. sottoscritto il 23.12.1999 (artt. da 3 a 8) con le modifiche introdotte dal successivo del 22.02.2006, e si articola nei seguenti istituti:
 - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente;
 - b) informazione;
 - c) concertazione;
 - d) consultazione, ove prevista.
2. Le parti riconoscono altresì valore relazionale alla interpretazione autentica del presente C.C.D.I. ed alle forme di partecipazione previste per legge, contratto, regolamento.

Art. 4
Materia dei contratti decentrati integrativi

1. Costituiscono oggetto del presente contratto decentrato integrativo le materie indicate nel C.C.N.L. 1998-2001 (art. 4) per come modificato ed integrato dall'art. 4 del C.C.N.L. 2002-2005.

Art. 5
Soggetti, tempi e procedure

1. L'Ente fornisce, in forma scritta, informazioni alla delegazione sindacale costituita così come previsto nel presente contratto e alle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni/Autonomie Locali del presente decentrato, secondo quanto voluto dall'art. 7 del C.C.N.L. 1998-2001 e dagli articoli seguenti.

Art. 6
Informazione preventiva

1. L'Ente informa, in via preventiva ed in tempo utile – comunque almeno cinque giorni lavorativi prima della presentazione dell'atto all'Organo competente – le rappresentanze sindacali, sugli atti di valenza generale concernenti l'attività e le funzioni dei dirigenti, con particolare riferimento a quelli:
 - per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali.
 - relativi ai sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei dirigenti ed effetti degli accertamenti negativi.
 - di identificazione degli obiettivi particolarmente rilevanti e delle direttive generali di cui all'art. 11 del CCNL 22/02/2006.
 - sulle modalità di determinazione e attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
 - per i programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti.

- sulle misure di riorganizzazione degli uffici e servizi.
- riguardanti i processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o attività.
- per le pari opportunità.
- inerenti le implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti.
- sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. Tra gli atti valenza generale rientrano :

- Lo statuto e i regolamenti dell'Ente, allorquando e nelle parti in cui incidono direttamente sulle funzioni dirigenziali.
- I bilanci di previsione, per le voci di competenza.
- La programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di risorse umane.
- Gli atti di organizzazione.
- Gli atti in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro.
- Gli atti relativi alla stipula di contratti a tempo determinato per l'area dirigenziale.

3. Possono essere individuate modalità di informazione preventiva più articolate su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

4. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività.

5. L'Amministrazione, in caso di motivata urgenza, in deroga a quanto fissato nel presente articolo, informa le OO.SS. convocando contestualmente un incontro di concertazione.

Art. 7

Informazione successiva

1. L'Amministrazione fornisce, in tempi congrui e nelle forme opportune, una informazione successiva sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, con particolare riferimento al conferimento di qualsiasi incarico ai dirigenti.

Art. 8

Concertazione

1. Ciascuno dei componenti la delegazione trattante di parte sindacale può attivare – mediante richiesta scritta – la concertazione per le seguenti materie:

- Attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione che comportino un incremento delle dotazioni organiche dirigenziali.
- Sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei dirigenti.
- Articolazioni delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità, ai fini della retribuzione di posizione.
- Modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2. E', inoltre, oggetto di concertazione con la delegazione sindacale:
 - Il fabbisogno
 - Il piano di assunzione dei dirigenti.
 - I programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei dirigenti.
 - Le implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro.
3. La parte datoriale è rappresentata, al tavolo di concertazione, dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dal competente Organo di Governo dell'Ente.
4. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno e si concludono nel termine massimo di trenta giorni dalla data della richiesta, decorso il quale l'Ente si attiva autonomamente. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza non assumendo iniziative unilaterali sulle materie in trattazione.
6. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli relazionali.

Art. 9

Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati

1. In attuazione analogica dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi decentrati, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. A tal fine la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o equivalente. La richiesta deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 4 c. 2 del Contratto 1998/2001 e risultante da apposito verbale sottoscritto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
4. E' disapplicata la disciplina dell'art. 12 del CCNL del 10.4.1996 sulla interpretazione autentica dei contratti.

Art. 10

Comitato dei Garanti

1. Per il Comitato Unico di Garanzia sarà adottato apposito regolamento (L.04/11/2010 n.183). Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 11
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Per le finalità indicate nei commi precedenti è istituito presso il Comune di Cosenza, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente Contratto, specifico Comitato Paritetico, disciplinato secondo il Regolamento in via di approvazione.

Art. 12
Composizione delle delegazioni

1. La composizione delle delegazioni trattanti viene comunicata all'altra parte per iscritto.
2. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, il Comune di Cosenza individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
3. Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione delle R.S.A. dell'area dirigenziale, la delegazione di parte sindacale è dichiarata composta:
 - dalle rappresentanze sindacali aziendali, espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle Organizzazioni Sindacali ammesse alla trattativa per la sottoscrizione del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni/Autonomie Locali;
 - dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni/Autonomie Locali.

Art. 13
Prerogative e agibilità sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti del Comune di Cosenza sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza, con le modalità ed i limiti previsti dalla L. n. 300/70, dal C.C.N.L. Quadro del 7/08/98, dal C.C.N.L. Q. del 25/11/98, dal C.C.N.L. Q. del 3/10/05 e dalle successive disposizioni legislative e/o contrattuali.

2. I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti sono concessi nel rispetto dei contingenti previsti dal C.C.N.L. Q. relativo al biennio in essere.
3. Al fine della fruizione delle prerogative sindacali, i soggetti titolati dovranno essere previamente accreditati presso il Settore Personale, con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza. Con le stesse modalità dovranno essere comunicate le revoche degli accreditamenti.
4. Annualmente, entro il 31 marzo, il Comune di Cosenza determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali di competenza delle Organizzazioni sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni/Autonomie Locali.
5. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinati e concessi secondo le modalità previste dal C.C.N.L. Q. del 7/08/98 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto del contingente determinato dal Contratto relativo al biennio in essere.
6. Gli accordi precedenti all'entrata in vigore del C.C.N.L. 1994/97, in materia di bacheche, sedi, referendum ecc., rimangono in vigore per quanto compatibili con le norme introdotte dal D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii.
7. Tutti i dirigenti hanno diritto ad aderire alle OO.SS. e di svolgere attività sindacale nel luogo di lavoro, nei limiti e con le prerogative definiti dalla legge e dal C.C.N.L.
8. Le attività sindacali possono, inoltre, essere svolte dai dirigenti secondo necessità, a condizione che assicurino la presenza in servizio ed organizzino il tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento degli incarichi affidati alla loro responsabilità, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

Titolo III
Incarichi dirigenziali e recesso

Art. 14
Affidamento incarichi dirigenziali

1. Il Comune di Cosenza attribuisce a tempo determinato, ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente, per la durata, rinnovabile, comunque non inferiore a due anni e non superiore a quella del mandato elettorale del Sindaco. Nel rispetto di quanto voluto dal vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, l'incarico si intende prorogato di diritto, all'atto della scadenza naturale, fino a quando non intervenga la nuova nomina, comunque necessaria.
La prorogatio non è applicabile ai dirigenti a tempo determinato assunti ex art. 110 TUEL D.lgs 267/2000 e successive modifiche.
2. Nel conferimento degli incarichi debbono essere valutati gli elementi previsti dall'art. 19, commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/01, nei limiti di applicabilità, dal T.U. 267/2000, dallo Statuto e dal Regolamento degli Uffici e Servizi dell'Ente.

3. Possono essere, eccezionalmente e per un periodo di tempo determinato, conferiti incarichi dirigenziali “ad un interim”, in caso di mancata nomina del dirigente o di assenza del titolare nominato, sino al rientro di quest’ultimo o alla copertura del posto.
4. La medesima norma si applica agli incarichi di coordinamento e responsabilità di staff.
5. Per detti incarichi trova applicazione l’ultimo comma dell’art. 27 del C.C.N.L. 1999 al fine di corrispondere l’indennità di risultato, collegata al raggiungimento degli obiettivi della struttura temporaneamente vacante, nonché la vigente disposizione comunale.
6. Il Sindaco, può, altresì, conferire incarichi dirigenziali che non comportino la direzione di strutture, con compiti determinati nel tempo e nell’oggetto, in particolare per il coordinamento e la promozione di programmi e/o progetti limitati nel tempo che coinvolgano più strutture del Comune di Cosenza. In tali casi, la retribuzione di posizione e quella di risultato saranno determinate in relazione alla complessità e rilevanza del compito affidato, comunque in misura non superiore ad un terzo.
7. Non spetta alcun compenso aggiuntivo per gli incarichi ricoperti dai dirigenti finalizzati all’assolvimento di compiti di coordinamento delle proprie strutture.

Art. 15

Affidamento incarichi dipartimentali

1. Il Capo Dipartimento è nominato dal Sindaco del Comune di Cosenza tra i dirigenti, a tempo indeterminato, o determinato previo incarico esterno, in servizio presso il Comune di Cosenza.
2. Allo stesso è demandato il coordinamento generale delle attività dei Dirigenti dei Settori ricompresi nel Dipartimento di propria competenza, fatte salve tutte le funzioni e responsabilità della dirigenza ai sensi delle vigenti norme di legge e regolamento, secondo le previsioni di cui all’art. 17 bis del Regolamento degli Uffici e dei Servizi.
3. La funzione di Capo Dipartimento, in particolare:
 - a) è retribuita con un compenso annuo stabilito dalla Giunta comunale;
 - b) è soggetta alla valutazione del Nucleo;
 - c) risponde direttamente al Sindaco.
4. L’incarico di Capo Dipartimento:
 - a) è fissato in anni due, rinnovabile. Trascorsi trenta giorni dalla scadenza naturale dell’incarico, qualora non venga revocato, si intende riconfermato per la stessa durata.
 - b) non può superare la durata del mandato del Sindaco.
 - c) può essere revocato anche prima della scadenza, data la sua particolare natura fiduciaria, con provvedimento motivato del Sindaco.

Art. 16

Revoca e sospensione degli incarichi dirigenziali - Recesso dell'amministrazione

1. Gli incarichi dirigenziali sono revocabili prima del termine di scadenza del relativo contratto per i casi indicati dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

2. A riguardo della citata norma regolamentare, si fa espresso riferimento agli artt. 13 e 14 del C.C.N.L. 23.12.1999, nonché agli artt. 23 bis e 23 ter inseriti dopo l'art. 23 del C.C.N.L. 10.04.1996 dall'art. 13 del successivo C.C.N.L. del 22.02.2006., secondo quanto indicato dagli articoli successivi.
3. Agli stessi artt. 23 bis e 23 ter si fa riferimento a riguardo della sospensione dagli incarichi dirigenziali, secondo quanto indicato agli articoli successivi.
4. In caso di recesso ai sensi dell'art. 27 c. 4 del CCNL 10.4.1996, non si applica la disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 12.2.2002.
L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL 23.12.1999 per come modificato dall'art. 14 del C.C.N.L. 22.02.2006.
5. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata da ciascun ente ai sensi dell'art. 23 del CCNL 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999.
6. Le inadempienze sopra riportate sono addebitabili al dirigente qualora le risorse umane, finanziarie e strumentali, risultino adeguate.

Art. 17

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con revoca dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato restrittivo della libertà, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 10.04.1996.
2. Il dirigente sottoposto a procedimento penale per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 27 del CCNL 10.4.1996, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, anche in mancanza di rinvio a giudizio, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, salva l'applicabilità dell'art. 27 del CCNL 10.4.1996.
3. Fatta salva la applicazione dell'art. 27 citato, resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, c. 1 lett. *a)*, *b)*, limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. *c)*, *d)* ed *e)*, e 59, c. 1, lett. *a)*, limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 c.1, lett. *a)* e all'art. 316 del codice penale, lett. *b)*, e *c)*, del D. Lgs. n. 267 del 2000.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, c. 1 della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina lì stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, c.1, della citata legge n. 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 27 del CCNL 10.4.1996.
5. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso

in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente di recedere con le procedure di cui all'art. 27 del CCNL del 10.4.1996.

6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.
7. In caso di sentenza penale definitiva di assoluzione pronunciata, con la formula “il fatto non sussiste” o “l'imputato non lo ha commesso”, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Analogamente si procede in caso di sentenza definitiva di proscioglimento pronunciata prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., con la formula “il fatto non sussiste” o “l'imputato non lo ha commesso”.
8. In caso di riammissione in servizio, al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 5 e 7, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di livello equivalente a quello in godimento al momento della sospensione, per il periodo necessario al completamento dell'incarico interrotto.
9. Il dirigente, licenziato ai sensi dell'art. 27, c. 2 del CCNL del 10.4.1996 a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne ha consentito la prosecuzione neppure provvisoria per la specifica gravità, se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima sede nonché in un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.
10. Dalla data di riammissione in servizio, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che gli sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, esclusi i compensi collegati agli incarichi. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite ed ai figli.

Art. 18

Effetti degli accertamenti negativi

1. Gli enti disciplinano gli effetti degli accertamenti negativi, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione e il contraddittorio, individuando le specifiche iniziative nell'ambito delle seguenti ipotesi, in relazione alla gravità dell'accertamento:
 - a) riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza, per il personale interno al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale sempre che detto conferimento sia consentito dalla normativa vigente nell'ente;
 - b) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
 - c) sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 19;

- d) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 10.4.1996.

Art. 19

Sospensione dagli incarichi dirigenziali

1. Il dirigente con esclusione dei motivi di cui all'art. 17 del presente CCDI può essere sospeso dall'incarico, per una durata massima di due anni.
2. Durante il periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale. Nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dal medesimo ente o da altre pubbliche amministrazioni.
3. L'accettazione di un nuovo incarico determina il venire meno della sospensione disposta ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.
4. Prima della scadenza del periodo di due anni di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale; in tal caso l'importo della indennità supplementare può essere elevato sino a 36 mensilità, non pensionabile e non utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 20

Risoluzione consensuale

1. La risoluzione consensuale può essere proposta e giustificata dalla necessità di favorire i processi di razionalizzazione e di ammodernamento degli ordinamenti amministrativi e istituzionali dell'ente, in presenza della evoluzione dei servizi e delle competenze, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle riforme federaliste costituzionali o ad altre leggi di riforma della pubblica amministrazione.
2. L'istituto della risoluzione contrattuale è disciplinato dall'apposito Regolamento in via di approvazione.
3. L'Ente assicurerà la copertura della spesa che si determinerà in applicazione del Regolamento citato.

Art. 21

Eccedenze di personale dirigenziale

1. Qualora per effetto dei processi di riorganizzazione si vengano a creare le condizioni per una eccedenza di personale dirigenziale - secondo la disciplina dell'art. 33, del D. Lgs. n.165/2001 - l'Ente informa i soggetti sindacali ed i dirigenti interessati prima della decisione di collocamento in disponibilità. Se l'eccedenza rilevata riguarda almeno dieci dirigenti, trova applicazione la disciplina dell'art. 33, commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n.165 del 2001.
2. La disciplina della risoluzione consensuale può trovare applicazione anche nei confronti dei dirigenti in eccedenza.

Art. 22
Clausola di salvaguardia

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 17 del C.C.N.L. 22.02.2006 e per la vigenza del presente contratto, qualora, a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo del Comune di Cosenza, per il quale sia prevista una retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, lo stesso ha decorrenza immediata ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 della legge 30/07/2010 n°122.
2. La disciplina dell'art. 4 del C.C.N.L. 12.2.2002 non trova applicazione nell'ipotesi prevista dall'art. 23 bis, c. 1 lett. b), inserito nel novellato C.C.N.L. 10.4.1996 dall'art. 13 del successivo 22.02.2006.
3. In materia di incarichi esterni si fa riferimento alla normative vigenti.

Art. 23
**Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario –
Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero**

1. Il dirigente può essere autorizzato dall'ente a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999), a condizione che le relative attività siano svolte al di fuori dei vincoli e degli impegni derivanti dall'incarico ricoperto e siano comunque conciliabili con la natura e la rilevanza del medesimo incarico.
2. Il dirigente della Polizia Municipale cui sono affidate funzioni di pubblico ministero presso il Tribunale per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50 c.1 lett. a) del D.Lgs n. 274 del 28.08.2000, ha diritto ad assentarsi per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.
3. In materia di incarichi esterni si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Titolo IV
Trattamento economico

Art. 24
Determinazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

1. In applicazione al disposto di cui all'art. 23 "Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato" ed all'art. 24 "retribuzione di posizione" del C.C.N.L. 22.02.2006 relativo al Quadriennio normativo 2006/2009 ed al Biennio economico 2007-2009, ultimo stipulato. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è determinato in € **901.668,98** = per l'esercizio 2010 e per il 2011 e comunque fino alla stipula del nuovo CCNL.
2. Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è finanziato con oneri a carico del Comune di Cosenza e al netto dei contributi, delle somme risultanti dalla applicazione del comma 1 e del comma 2 dell'art. 26 del CCNL 1998/01.
3. Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione del comma 3 dell'art.26 del CCNL 1998/01.

4. Il fondo della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui agli artt. 26, 27, 28 del CCNL della Dirigenza del Comparto Regione Autonomie Locali 1999, è corrispondente alle somme di cui al comma 1.
5. Le parti concordano che la somma complessiva costituente il fondo a decorrere dall'1.9.2011 sarà ripartita fra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato secondo quanto previsto ai successivi artt. 25 e 26.
6. L'importo del fondo come sopra determinato è conseguente alla valutazione delle diverse componenti del fondo medesimo ed in particolare all'individuazione di risorse aggiuntive correlate all'attivazione di nuovi servizi e al compimento di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi degli uffici esistenti.
7. Il fondo come costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e di risultato fino al massimo contrattualmente definito per tutte le posizioni dirigenziali, già individuate nella organizzazione del Comune di Cosenza, a tempo indeterminato.
8. La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni dell'art. 29 del C.C.N.L. 1999, con particolare riferimento alla corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate nell'esercizio in corso.
9. Le parti statuiscono che ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 1999, per ogni singolo anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali economie sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato del medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.
10. Le parti statuiscono, altresì, che ai sensi dell'art. 28 del C.C.N.L. 1999, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Eventuali economie sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo.
11. Le parti concordano che in caso di soppressione di posti dirigenziali a seguito di collocamento a riposo di dirigenti in servizio, non sostituiti neanche *ad interim*, e conseguenti nuovi assetti organizzativi, la parte di fondo relativa alla retribuzione di posizione soppressa andrà a finanziare le retribuzioni di posizione degli altri dirigenti, con conseguente trasferimento e recupero al fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato di un importo di pari entità. Le somme a residuo che dovessero maturare dopo l'erogazione della retribuzione di risultato, per l'anno di riferimento, saranno riportate nel successivo esercizio finanziario per finanziare la retribuzione di risultato ai sensi della vigente normativa.
12. Ogni anno verrà determinato il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato sulla scorta di quanto realmente erogato nell'anno di competenza e sulla scorta di eventuali nuove norme contrattuali o accordi che dovessero intervenire. La determinazione del fondo per l'anno successivo avverrà entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Art. 25
Retribuzione di posizione

1. I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati tenendo conto dei parametri di valutazione di cui al comma 1, art. 27 C.C.N.L.1999.
2. Per il periodo di vigenza del presente contratto restano in vigore i seguenti valori:
 - a) prima fascia € (posizione + risultato fino al 30%);
 - b) seconda fascia € (posizione + risultato fino al 30%)
 - c) terza fascia € (posizione + risultato fino al 30%)
nella misura determinata dalla Giunta.
3. Resta, in ogni caso, ferma la disciplina prevista dall'art. 27 del C.C.N.L. 1999, così come modificato dall'art. 24 del C.C.N.L. 2006.

Art. 26
Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato annua è stabilita nella misura massima pari al 30 % delle fasce retributive di cui al precedente art. 25 c. 2.
Essa viene erogata, avuto riguardo all'art. 14 del C.C.N.L. 1999, a seguito di valutazione da parte dell'apposito Nucleo, da effettuarsi secondo le procedure di cui l'ente si è dotato e delle sue eventuali successive modificazioni. Saranno applicati infatti possibili nuovi criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali previa concertazione con le OO.SS.
2. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema:
 - da 0% a 39% = retribuzione di risultato pari a 0%;
 - da 40% a 59% = retribuzione di risultato pari a 50%;
 - da 60% a 79% = retribuzione di risultato pari a 75%;
 - da 80% a 100% = retribuzione di risultato pari a 100%.

Art. 27
Diritti di rogito al Vice-Segretario

1. Al dirigente incaricato delle funzioni di Vice-Segretario, secondo l'ordinamento vigente, possono essere corrisposti i compensi per diritti di segreteria (*rectius* rogito) di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997 n. 465 per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza e/o impedimento, risultanti agli atti, del Segretario Comunale titolare della relativa funzione.

Art. 28
Onnicomprensività del trattamento economico

1. I compensi spettanti ai dirigenti per lo svolgimento di incarichi conferiti dal Comune di Cosenza o conferiti da terzi su designazione del comune di Cosenza, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione ovvero di risultato, ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. 1998/2001 nella misura eccedente il terzo del compenso definito per l'incarico.

2. Sono consentiti gli incarichi previsti dall'art. 53 c. 6 lett. f bis del D.Lgs. n.- 165/2001 e successive modifiche, remunerati secondo quanto stabilito nelle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al tempo vigenti.
3. Sono fatte salve le eventuali previsioni di legge quali premialità retributive aggiuntive a favore dei dirigenti.

Titolo V **Istituti accessori**

Art. 29 **Copertura assicurativa**

1. Le parti confermano quando già definito in materia in merito alla disciplina vigente relativa alla copertura assicurativa e concordano i seguenti punti:
 - Il Comune di Cosenza provvede ad anticipare la copertura delle spese legali per i procedimenti giudiziari, intentati nei confronti dei dirigenti nell'esercizio delle proprie funzioni, salvo rivalsa in caso di condanna definitiva per dolo o colpa grave.

Art. 30 **Formazione**

1. Il Comune di Cosenza assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei propri dirigenti.
2. L'attività formativa dei dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità, costituisce parte essenziale del Piano generale di Formazione e deve consentire un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.
3. Il Piano ha durata annuale ed è aggiornato all'inizio di ciascun anno solare e deve consentire la formazione di piani individuali che garantiscano:
 - 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.
4. Ciascun Dirigente, nel rispetto della gradualità di cui al comma precedente, redige il proprio Piano di Formazione e lo rimette, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, al Dirigente del Settore personale corredandolo con una relazione illustrativa e, possibilmente, con una proposta tecnico/economica ed operativa. Il Dirigente Settore Personale provvederà sentito il Comitato di coordinamento, alla conseguente approvazione del Piano Generale di Formazione ed al suo successivo inoltro al Nucleo di Valutazione. Al citato Dirigente ed al Nucleo di Valutazione ciascun Dirigente dovrà trasmettere, tempo per tempo, gli attestati formativi conseguiti corredati da idonea relazione riassuntiva. Al Nucleo di Valutazione detta documentazione consuntiva dovrà essere trasmessa in uno alla relazione trimestrale.

5. A tali fini è destinata, annualmente e fino a nuova diversa disposizione contrattuale, una quota non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 1998/2001.
6. Il Comune di Cosenza, con cadenza annuale, fornisce ai soggetti di cui all'art. 12 del presente C.C.D.I. informativa sullo stato di effettiva attuazione del Piano, motivandone ogni eventuale scostamento.

Art. 31 **Ferie e festività**

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1 della legge 933/77. In tale periodo al dirigente, spetta anche la retribuzione di cui agli artt. 39 e 40 del C.C.N.L. 10.04.1996.
2. Al dirigente sono, altresì, attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare, ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge n. 937/77.
3. Il dirigente comunica, per iscritto e possibilmente con congruo anticipo, al Sindaco - e, per conoscenza, al Segretario Generale, al Capo Dipartimento e al Dirigente del Settore Personale - la propria assenza dal servizio. Nella stessa comunicazione dovrà indicarsi l'eventuale recapito diverso dalla residenza ovvero un recapito telefonico, nonché il funzionario delegato alla sostituzione.
4. Per quanto attiene alle ferie non godute trova applicazione il comma 11 all'art. 17 del C.C.N.L. 10.04.1996, per come modificato da ultimo dall'art. 8 del C.C.N.L. 12.02.2002.
5. Nei confronti dei dirigenti trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di cui agli artt. 5, 6 e 7 del citato contratto 12.02.2002.

Art. 32 **Assenze per malattia**

1. Le assenze di che trattasi sono disciplinate dall'art. 71 della legge 6.08.2008 n. 133, fermo restando quanto previsto al secondo periodo del comma 2.
2. In caso di assenza per malattia, ovvero di eventuale prosecuzione, il dirigente dovrà comunicarla tempestivamente al Sindaco di Cosenza e, per conoscenza, alla struttura di appartenenza, facendosi rilasciare la certificazione di malattia da struttura sanitaria pubblica o dal medico di fiducia, convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. Detta documentazione dovrà essere inoltrata nel più breve tempo possibile.
3. Allorquando oggettive motivazioni non consentono di inoltrare il certificato entro tre giorni, il dirigente dovrà comunicare telefonicamente l'assenza alla propria struttura, la quale potrà in essere gli adempimenti relativi alla comunicazione di cui al precedente comma 2, e recapitare il certificato medico non oltre il giorno del rientro in servizio.

4. Il dirigente, in caso di assenza per analisi cliniche, cure mediche e visite preventive in strutture pubbliche, convenzionate o private, potrà utilizzare il periodo di assenza per malattia.
5. La citata disposizione normativa trova applicazione anche per gli eventuali permessi retribuiti che vengono quantizzati ad ore.

Art. 33

Assenza o prolungato impedimento

1. Al fine di assicurare il regolare andamento degli uffici, le parti convengono che, nel caso in cui si verifichi una vacanza dal posto di lavoro per una prolungata assenza del dirigente, superiore ad 1 mese, il Sindaco conferisca incarichi dirigenziali “ad interim” in favore di altri dirigenti o anche a personale esterno all’Ente procedendo alla sostituzione per il periodo dell’assenza.
2. Sino a quando non si provvede alla nomina, la relativa responsabilità dirigenziale viene assunta dal Dirigente Capo Dipartimento.

Art. 34

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 delle vigenti leggi in materia, è costituito l’apposito Comitato.
2. Tale Comitato ha il compito di promuovere le azioni positive previste dalla legge e dal C.C.N.L.

Art. 35

Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

1. Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione, nel Comune di Cosenza, del D.Lgs. n. 626/94 e di quello n. 242/96, con le successive integrazioni e modificazioni.

Art. 36

Mobilità

1. Ferme restando le vigenti norme in materia di mobilità, le parti concordano di istituire un tavolo congiunto per la trattazione degli argomenti che determinano eventuali dichiarazioni di eccedenza.
2. Il tavolo sarà costituito prima che il Comune di Cosenza assuma determinazioni in materia di trasferimenti di ufficio o di messa in disponibilità.

Art. 37
Buoni pasto e part-time

1. Ad ogni dirigente in servizio, che osserva un orario giornaliero con rientro pomeridiano o che comunque garantisca la propria presenza in orario pomeridiano, spetta un buono pasto del valore stabilito per tutti i dipendenti, Il numero settimanale dei buoni pasto non può essere superiore a sei, calcolati tutti i giorni della settimana compresi i festivi.

Art. 38
Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi della legge n. 146/90 e s.m.i., nonché delle vigenti normative contrattuali, sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei Servizi Essenziali previsti per l'Area della dirigenza, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, i Dirigenti dei seguenti Settori:
 - Infrastrutture;
 - Polizia Comunale.
2. Resta salva, comunque, l'elencazione delle funzioni di cui all'art. 2 dell'Accordo Collettivo in materia di norma di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 7.5.2002.

Art. 39
Verifica attuazione CCDI

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno, le parti, ai sensi del vigente CCDI, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente contratto mediante incontri delle delegazioni trattanti, nei quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti.

Art. 40
Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento al CCNL 2006/09 ed ai rinvii a norme contrattuali e di legge in esso contenute, nonché alle norme tuttora vigenti contenute nei precedenti CC.NN.LL.
 2. Le disposizioni contrattuali previste nei contratti collettivi nazionali in ogni caso prevalgono su quelle del presente. Eventuali clausole difformi sono perciò nulle e non possono essere applicate.
 3. Dalla data di stipula del CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni contrattuali preesistenti incompatibili con il presente.
 4. Sono da intendere espressamente abrogate le disposizioni contrattuali pre-vigenti in contrasto con quanto pattuito nel presente.
 5. Sono fatte salve invece le integrazioni economiche previste dai CC.CC.NN.L. 2006/2007 e 2008/2009 e conseguentemente, la costituzione del relativo fondo economico.
-