

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL BIENNIO ECONOMICO 1.1.2000 - 31.12.2001

A seguito del parere favorevole espresso sull'ipotesi di contratto dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali dal Comitato di Settore in data 8.10.2001, vista la certificazione non positiva dei costi espressa dalla Corte dei Conti in data 24.10.2001, vista la nota n.1826/CL del 13.12.2001 con la quale la Corte dei Conti ha ribadito la propria certificazione non positiva non ritenendo a tal fine idonee le integrazioni alla relazione tecnica predisposte dall'ARAN, visto l'invito formulato in data 24.1.2002 dal Comitato di Settore a procedere alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, anche sulla base delle indicazioni fornite dalla Conferenza Unificata in data 27.9.2001 e dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni, dall'ANCI, dall'UPI e dall'UNIONCAMERE, **il giorno 12 febbraio 2002, alle ore 10.30**, ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del Presidente, **Avv. Guido Fantoni**

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL - fp/Enti Locali dirigenti FIRMATO

CISL/FPS FIRMATO

UIL/FPL.dirigenti FIRMATO

CIDA/ Enti Locali FIRMATO

DIRER/ DIREL

Confederazioni Sindacali

CGIL FIRMATO

CISL FIRMATO

UIL FIRMATO

CIDA FIRMATO

CONFEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali relativo al biennio economico 1.1.2000 - 31.12.2001.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO ALL'AREA
DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE
LOCALI PER IL BIENNIO ECONOMICO 2000/2001**

**Art.1
Stipendi tabellari**

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui all'area II dell'art.2, comma 1, dell'Accordo quadro del 25.11.1998, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale stabilito dall'art.24 del CCNL del 23.12.1999 è incrementato, con decorrenza dal gennaio 2001, di un importo mensile lordo di € 187,99 (L.364.000), per tredici mensilità.
3. Il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, con decorrenza dall'1 settembre 2001 è rideterminato in € 36.151,98 (L.70.000.000), comprensivo del rateo della tredicesima mensilità; tale importo ricomprende:
 - a) il precedente trattamento tabellare di cui all'art.24 del CCNL del 23.12.1999;
 - b) l'incremento economico derivante dal comma 2;
 - c) un ulteriore incremento mensile pari a € 137,89 (L.267.000), per 13 mensilità;
 - d) il valore annuo dell'indennità integrativa speciale, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta come autonoma voce retributiva;
 - e) da un importo annuo di € 3.356,97 (L.6.500.000) derivante da una corrispondente riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti.
4. Successivamente all'applicazione del precedente comma 3, lett. e), la determinazione dei valori economici della retribuzione di posizione continua ad essere effettuata ai sensi dell'art.27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999.
5. E' confermato il maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.
6. L'importo di cui alla lett. e) del comma 3 incrementa nuovamente le disponibilità del fondo di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1.9.2001.

Art.2
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art.1 hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art.29, comma 4, del CCNL del 10.4.1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e sui contributi di riscatto.
2. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2000-2001, gli incrementi di cui ai commi 2 e 3 dell'art.1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nello stesso art.1, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza, normale e privilegiato. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art.2122 del c.c., si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art.3
Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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 di cui all'art.1, comma 3 e della retribuzione di posizione in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
 - b) al rateo del maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996, 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 15 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 ai sensi dell'art.21, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 o a seguito dell'adozione nei suoi confronti degli atti previsti dall'art.27, commi 1, 2 e 3 del CCNL del 10.4.1996.
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.

Art.4
Clausole di salvaguardia

1. Qualora, in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, la contrattazione decentrata integrativa definisce criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento del nuovo incarico.
2. Con effetto dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, all'art.4, comma 1, del CCNL del 23.12.1999 l'elenco delle materie affidate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa è integrato come segue:
“h) criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivante dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico”.
3. La disciplina del comma 1 non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione complessiva negativa sull'espletamento del precedente incarico, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 23.12.1999, e di passaggio del dirigente ad altro ente per effetto di trasferimento o delega di funzioni od attività.
4. Nell'ipotesi prevista dal comma 1, in alternativa alla garanzia prevista dallo stesso comma, sussistendone le condizioni, il dirigente può avvalersi delle dimissioni per giusta causa, ai sensi dell'art.2119 del codice civile, o richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo le previsioni dell'art.17 del CCNL del 23.12.1999.

Art.5

Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151, nonché le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.
2. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.n.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.28 dello stesso D.Lgs.n.151/2001, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.32, comma 1, lett. a), del D.Lgs.n.151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, 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 per intero, con riferimento anche alla retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, 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 di cui al precedente comma 4.
6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, 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.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.32, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ente di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
9. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art.39 del D.Lgs.n.151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art.39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art.6
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art.5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.20 del CCNL del 10.4.1996, come integrato dall'art. 9 del presente CCNL.

Art.7

Congedi per eventi e cause particolari

1. I dirigenti hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 della legge n.53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art.4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art.18, comma 1, secondo alinea del CCNL del 10.4.1996; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente.
3. Resta confermata la disciplina delle assenze retribuite contenuta nell'art.18 del CCNL del 10.4.1996.

Art.8
Compensi per ferie non godute

1. Il comma 11 dell'art.17 del CCNL del 10.4.1996 è sostituito dal seguente:
“11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo”.

2. Allo stesso articolo 17 del CCNL del 10.4.1996 sono aggiunti i seguenti commi 14 e 15:

“14. Nei casi di ferie non godute nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, l'entità del compenso sostitutivo da corrispondere al dirigente per ogni giornata è determinata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione in godimento nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e l'eventuale maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett.b) del CCNL del 10.4.1996. Per il periodo antecedente alla scadenza del termine di cui all'art.1, comma 3, sono prese a base di calcolo lo stipendio tabellare, l'indennità integrativa speciale e la retribuzione di posizione in godimento.”.

“15. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui al comma 4, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie”.

Art. 9
Integrazione della disciplina delle assenze per malattia

1. Dopo il comma 1 dell'art.20 del CCNL del 10.4.1996 è inserito il seguente comma 1-bis:

“1-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, ecc. ai fini della presente disciplina, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital nonché i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate, il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a)”.

Art. 10
Trattamento di trasferta

1. Il comma 12 dell'art.35 del CCNL del 23.12.1999 è sostituito dal seguente:

“12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 2, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 7;
- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato”.

Art. 11
Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale di pensione complementare ai sensi del D.Lgs.n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti al comparto della Sanità, a condizione di reciprocità.
3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.).

Art. 12
Patrocinio Legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dirigente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dirigenti assicurati ai sensi dell'art.7 del CCNL del 27.2.1997.

Art. 13

Conciliazione ed arbitrato

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, avverso gli atti applicativi dell'art.27, commi 1, 2 e 3 del CCNL del 10.4.1996, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato previste e disciplinate dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato, ai sensi degli artt.56, 65 e 66 del D.Lgs.n.165/2001, sottoscritto in data 23.1.2001.
2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere all'arbitro di cui all'art.2 del CCNQ del 23. 1. 2001, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt.3 e 4 dello stesso contratto quadro.
3. Ove si pervenga alla conciliazione, ai sensi dell'art.4, comma 5, del CCNQ del 31.1.2001, e in tale sede l'amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.
4. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una 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.
5. L'indennità supplementare di cui al comma 4 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.
6. Nelle mensilità di cui ai commi 4 e 5 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente.
7. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 4 e 5.
8. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del collegio, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL stipulato il 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 14
Tutela del dirigente in distacco sindacale

1. Al dirigente che usufruisce dei distacchi di cui all'art.5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni compete:
 - a) lo stipendio tabellare;
 - b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco;
 - d) il maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett.b) del CCNL del 10.4.1996, se attribuito;
 - e) la retribuzione di risultato nella misura media prevista dal singolo ente.

Art. 15
Conferma discipline precedenti

1. Nei confronti del personale dirigente degli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% dello stipendio tabellare, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio. Fino alla scadenza del termine di cui all'art.1, comma 3, la nozione di stipendio tabellare ricomprende anche la distinta voce della integrativa speciale.

Art. 16
Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole del titolo IV del CCNL del 23.12.1999, relative al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo.