

**Città di Verbania**  
Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
DEI DIRIGENTI 2006-2009  
2° biennio economico 2008-2009**

sottoscritto in data 29 SETTEMBRE 2010

Alcino Linder  
Monaco Varetta

Rusca  
GfK  
Maurini  
h  
[Signature]

**CITTA' DI VERBANIA**  
**Provincia del Verbano – Cusio - Ossola**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA PER IL  
QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-2009 E 2° BIENNIO ECONOMICO 2008-2009.**

**1 - Ambito e validità del presente accordo**

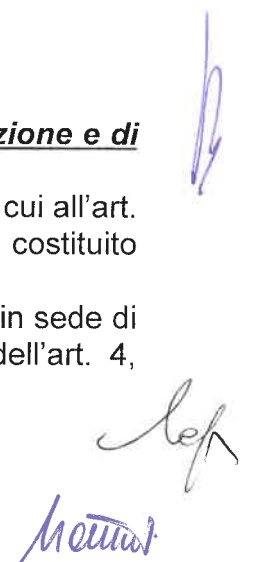
- 1- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito C.C.D.I.), è stipulato ai sensi delle disposizioni vigenti riferite all'area della Dirigenza del comparto Regioni ed Autonomie Locali.
- 2- Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutti i Dirigenti a tempo indeterminato del Comune di Verbania ed ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui siano conferiti incarichi per la copertura di posti di Dirigenti vacanti o resisi disponibili all'interno della dotazione organica.
- 3- Il presente C.C.D.I. ha vigenza dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2009 e le disposizioni trovano applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli ed hanno efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

**2 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero (Legge 146/90 – Art. 2 C.C.N.L. 10 aprile 1996 – Art. 4 C.C.N.L. 23 dicembre 1999)**

- 1- vengono individuate le seguenti posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero:
  - Dirigente polizia municipale;
  - Dirigente protezione civile, lavori pubblici, servizi cimiteriali.

**3 - Risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

- 1- Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 1998-2001, sottoscritto in data 23 dicembre 1999, è costituito annualmente dall'Ente che ne determina l'ammontare.
- 2- Le modalità di utilizzo delle suddette risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa, con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. 23 febbraio 2006.



Definizione del fondo prima del presente contratto (biennio economico 2006-2007)

fondo dopo contratto 2006-2007	per retribuzione di posizione	279.516,27	partenza
		3.348,80	art.16,c.1
		<b>282.865,07</b>	
fondo dopo contratto 2006-2007	per retribuzione di risultato	70.716,26	25,00%
	Risorse previste dal CCNL	4.856,60	art.16,c.4
	Valide solo per 2007-2008	6.219,24	art.16,c.4
	(da corrispondersi come arretrati contrattuali)	6.431,71	art.17,c.4

Definizione del fondo di cui al presente contratto (biennio economico 2008-2009)

fondo dopo contratto 2008-2009	per retribuzione di posizione	282.865,07	partenza
		4.277,00	art.5,c.1
		<b>287.142,07</b>	
fondo dopo contratto 2008-2009	per retribuzione di risultato	71.785,52	25,00%
	Risorse previste dal CCNL	valide solo per 2009-2010	
	(0,73% monte salari 2007	Pari a €662.103,89	
	da corrispondersi come arretrati contrattuali)	4.833,36	art.5,c.4
		4.833,36	art.5,c.4

3 - A regime contrattuale, all' 1.1.2009, la determinazione dei fondi è la seguente:

- Fondo generale per la retribuzione di posizione: €. 287.142,07;
- Fondo generale per la retribuzione di risultato : €. 71.785,52.

**4 - Corresponsione degli arretrati contrattuali.**

1- Gli arretrati contrattuali verranno corrisposti, previa specifica determinazione dirigenziale, ad avvenuta approvazione del presente contratto decentrato utilizzando i parametri di cui al CCNL:

- art. 3, comma 1°, retribuzione tabellare;
- art. 5, comma 1°, retribuzione di posizione;
- art. 5, comma 4°, retribuzione di risultato 2009;
- art. 5, comma 5°, retribuzione di risultato 2010;

**5 - Retribuzione di Posizione**

1- La retribuzione di posizione dei Dirigenti è così articolata e determinata nei seguenti valori:

- ◆ Retribuzione di ingresso €. 11.533,17 (minimo contrattuale);
- ◆ Retribuzione di Posizione €. 45.102,87 (massimo contrattuale).

2- La retribuzione di ingresso, non avendo dirigenti in staff, è riconosciuta all'atto dell'assunzione del nuovo Dirigente e per un periodo corrispondente a due anni di

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

incarico dirigenziale. Tale limite non ha rilevanza per i dirigenti acquisiti con procedure di mobilità esterna.

- 3- Il valore massimo della retribuzione di posizione, previsto dal CCNL, può essere superato qualora sussistano le condizioni di cui all'art. 27, comma 5°, del CCNL della dirigenza 1998-2001 (rilevante complessità operativa e gestionale eventualmente derivante da accorpamenti di settori e/o non sostituzione di posizioni dirigenziali vacanti).

#### **6 - Onnicomprensività del trattamento economico ed incarichi aggiuntivi**

- 1- In specificazione a quanto previsto dall'art. 32 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999, si stabilisce che rientrino nel trattamento economico tutte le attività di istituto, nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente, fra cui quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docente per conto dell'Ente. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto negli artt. 24, comma 3 e 53 del D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni.
- 2- Al Dirigente di un Settore al quale sia conferita ad interim la direzione di un altro Settore, per mancanza od impossibilità del titolare, è riconosciuta una rivalutazione della retribuzione di posizione in misura non superiore al 30% del valore della posizione temporaneamente ricoperta e nei limiti della disponibilità del fondo. La determinazione dell'importo da riconoscere è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

#### **7 - Norme disciplinari**

Per quanto riguarda tale ambito si fa riferimento all'art. 19 del contratto decentrato approvato in data 21.6.2010 ed allo specifico allegato parte sostanziale dello stesso, che si allega integralmente anche al presente contratto decentrato.

#### **8 - Part-time**

Le parti ritengono, in linea di principio, il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale. Nel caso di specifiche disposizioni legislative, le parti si incontreranno per definirne l'applicazione.

#### **9 - Norma di rinvio**

Per quanto non normato dal presente C.C.D.I., fanno fede i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

Verbania, .....

Per l'Amministrazione

Dott. 

Per i dirigenti

Dott. - DIREL 

Dott. - DIREL \_\_\_\_\_



**Città di Verbania**  
Provincia del Verbano – Cusio - Ossola

Verbania lì, 1 settembre 2010

Al Collegio dei Revisori dei Conti

***Oggetto: Relazione illustrativa tecnico finanziaria a corredo del contratto decentrato aziendale del comparto dirigenti EE.LL. sottoscritto il 3 agosto 2010, relativo al 2° biennio economico 2008-2009.***

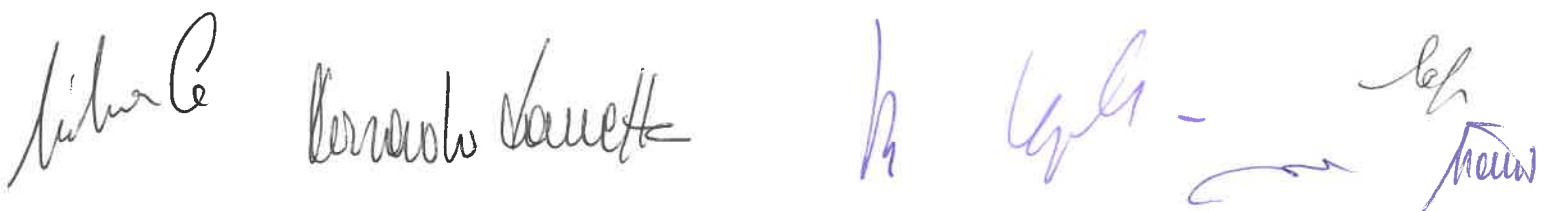
In riferimento al nuovo contratto nazionale di lavoro del comparto dirigenti delle Regioni e degli Enti Locali, del 3.8.2010, riferito al quadriennio normativo 2006-2009 ed al 2° biennio economico 2008-2009, di seguito si da conto delle modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, le forme di copertura dei relativi oneri e le specifiche finalità di utilizzazione.

**a) Quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione:**

Relativamente al presente contratto decentrato non si è fatto altro che sulla base dei fondi consolidati e di riferimento, provenienti dagli anni precedenti, si sono apportate le riduzioni (dovute ad istituti aventi valenza annuale) e gli incrementi (determinati da nuovi istituti contrattuali). Tali definizioni analitiche sono riportate all' articolo 12 del contratto decentrato.

La dinamica della dotazione del fondo è riportata nella seguente tabella riassuntiva:

	Contratto 2004-2005	Contratto 2006-2007	Contratto 2008-2009
Retribuzione di posizione	279.516,27	282.865,07	287.142,07
Retribuzione di risultato	69.879,07	70.716,26	71.785,52
<b>Fondo complessivo</b>	<b>349.395,34</b>	<b>353.581,33</b>	<b>358.927,59</b>



L'incremento del fondo, per il biennio economico 2008-2009, di €. 5.346,26 è pari all' 1,51% rispetto al precedente fondo del periodo 2006-2007.

Il modesto incremento del fondo decentrato ha avuto gli utilizzi totalmente definiti dal CCNL di cui all'articolo 5 commi 1°, 4° e 5°.

Non sono state previste risorse aggiuntive da parte dell'Amministrazione.

**b) Le finalità di utilizzazione delle risorse.**

Le sopra quantificate risorse disponibili sono state utilizzate come stabilito dal CCNL di cui all'articolo 5 commi 1°, 4° e 5° secondo il seguente schema:

Definizione del fondo di cui al presente contratto (biennio economico 2008-2009)

<b>fondo dopo contratto 2008-2009</b>	per retribuzione di posizione	<b>282.865,07</b>	partenza 4.277,00 art.5,c.1
		<b>287.142,07</b>	
<b>fondo dopo contratto 2008-2009</b>	<b>per retribuzione di risultato</b>	<b>71.785,52</b>	25,00%
Risorse previste dal CCNL (0,73% monte salari 2007 da corrispondersi come arret	valide solo per 2009-2010 Pari a €.662.103,89 rati contrattuali)	4.833,36 art.5,c.4 4.833,36 art.5,c.4	

**c) Le forme di copertura in degli oneri derivanti dalla contrattazione.**

All'interno dei bilanci di previsione (2008 e 2009) sono stati costituiti ed inseriti specifici stanziamenti (impegnati e mantenuti correttamente a residuo) per il finanziamento delle quote delle partite oggetto della presente contrattazione.

Relativamente all'anno 2009 nel bilancio di previsione sono stati previsti specifici stanziamenti (cap. 2459/00 spese per i rinnovi contrattuali del personale dipendente e dirigente) che verranno utilizzati e liquidati all'avvenuta approvazione definitiva del contratto decentrato.

Per gli anni successivi (2010 e seguenti in quanto alcuni istituti continuano la loro applicazione) nel bilancio di previsione 2010 sono già previsti gli appositi stanziamenti, e nel bilancio pluriennale (che ha comunque carattere autorizzatorio) sono state inserite specifiche partite relative ai futuri benefici contrattuali a fronte delle scadenze degli stessi. Si ricordi che il biennio economico in questione riguarda il periodo 2006 – 2007.



Il Dirigente del personale  
dott. Piero Capra



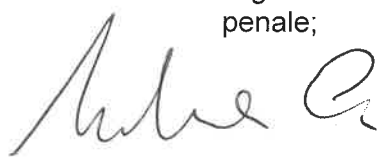
# CITTÀ DI VERBANIA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## UFFICIO PERSONALE – ORGANIZZAZIONE

### Codice disciplinare del personale dirigente

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
  - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
  - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
  - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
  - a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a) del D.Lgs.n.165 del 2001;
  - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;





- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente.
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies del D.Lgs n. 165 del 2001

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Ente.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3, e dall'art.55 septies, comma 6, del D.Lgs.n.165 del 2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art.55-sexies, comma 1, del D.Lgs.n.165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- d. tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
- g. qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;





- h. atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j. grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art.7, comma 2, della legge n.69 del 2009.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

- 1. con preavviso per:
  - a. le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) e c) del D.Lgs.n.165 del 2001;
  - b. recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;
- 2. senza preavviso per:
  - a. le ipotesi considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a), d), e) ed f) del D.Lgs.n.165 del 2001;
  - b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1;
  - c. condanna, anche non passata in giudicato, per:
    - 1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
    - 2. gravi delitti commessi in servizio;
    - 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - d. recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
  - e. recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 5, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

