

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

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
DEI DIRIGENTI 2006-2009  
1° biennio economico 2006-2007**

sottoscritto in data ..... 21 GIUGNO 2010

Two handwritten signatures are present at the bottom right of the document. The first signature, on the left, consists of a stylized 'M' or 'N' above a cursive 'm'. The second signature, on the right, features a stylized 'G' or 'F' above a cursive 'm'. Both signatures are written in black ink on the white paper.

**CITTÀ DI VERBANIA**  
Provincia del Verbano – Cusio - Ossola

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.**

***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 validità 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 -Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa a livello di Ente***

- 1- Secondo quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999 la contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie:
  - a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della Legge 146/90, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
  - b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione ed aggiornamento;
  - c) pari opportunità;
  - 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;
  - e) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione di commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999;
  - f) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) del C.C.N.L. 23 dicembre 1999;
  - g) criteri generali per la destinazione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.
- 2- Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, ai sensi degli artt. 16 e 17 del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 febbraio 2010.



**3- Concertazione**

- 1- La concertazione è disciplinata dall'art. 8 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999, così come sostituito dall'art. 6 del C.C.N.L. 22 febbraio 2006.
- 2- La concertazione è attivata dai soggetti sindacali, mediante richiesta scritta. L'incontro conseguente si svolge entro 4 giorni, e la concertazione si conclude entro un termine massimo di trenta giorni.
- 3- I temi sottoposti a concertazione tra le parti sono i seguenti:
  - a) criteri generali relativi alla retribuzione di posizione;
  - b) criteri generali relativi alla retribuzione di risultato;
  - c) criteri generali relativi alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
  - d) criteri generali relativi alla valutazione dei risultati.

**4- 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.

**5 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione ed aggiornamento dei Dirigenti**

- 1- L'attività di formazione riguardante i Dirigenti, pur con proprie specificità, rientra nel piano di formazione ed aggiornamento del Personale adottato annualmente dall'Ente ai sensi dell'art. 25 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
- 2- Il piano, quale strumento programmatico in materia di formazione, deve essere improntato sulla necessità di aggiornare i Dirigenti in ordine alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale delle risorse finanziarie, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.
- 3- Le risorse stanziate per la formazione rivolta ai dirigenti saranno almeno pari all'1,0% della spesa complessiva prevista in bilancio per la remunerazione della dirigenza.

**6 - Pari Opportunità**

- 1- Il Comune si impegna a sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.
- 2- L'Ente si impegna ad indirizzare la propria azione, nei rapporti con la dirigenza, a:
  - a) eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
  - b) evitare, ed in alcuni casi superare, quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
  - c) promuovere l'inserimento delle donne nell'attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
  - d) conciliare le esigenze familiari con quelle di lavoro, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

**7 - Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008)**

- 1- L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i Dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave. I casi che dovessero emergere saranno sottoposti all'esame di una struttura di valutazione composta dal Nucleo di Valutazione, integrato da un esperto di nomina del medesimo.
- 2- Qualora la struttura di valutazione non ritenga che esistano i presupposti per l'applicazione del presente articolo, dovrà dare audizione al Dirigente interessato che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale di sua fiducia. E' fatto salvo il diritto di rivalsa qualora, da successiva istruttoria, emerga che le irregolarità riscontrate sono imputabili a dolo o colpa grave del contravventore.

**8 - Sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3, dell'art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999.**

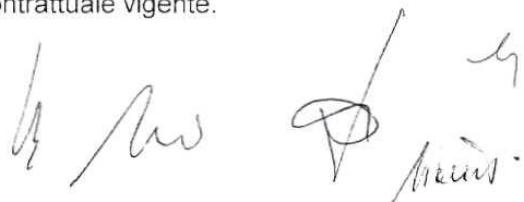
- 1- Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999 ("Finanziamenti della retribuzione di posizione e di risultato") ed in particolare al comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, incremento stabile delle dotazioni organiche) sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali le variazioni della dotazione organica della dirigenza e le variazioni della valutazione del valore della retribuzione di posizione dei dirigenti, mentre sono oggetto di contrattazione gli incrementi degli stanziamenti previsti per la retribuzione di posizione e di risultato ed oggetto di informazione le revisioni del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi.

**9 - Affidamento e Revoca degli incarichi**

- 1- Il Sindaco conferisce gli incarichi di direzione dei Dipartimenti con provvedimento motivato in coerenza con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi.
- 2- Gli incarichi di direzione vengono attribuiti, in via prioritaria, al personale dell'Ente con qualifica dirigenziale.
- 3- Gli incarichi dirigenziali sono conferiti per un periodo non inferiore ad anni 2 e terminano comunque con la fine del mandato amministrativo del Sindaco. Sono fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla valutazione annuale dei risultati.
- 4- La copertura di posti di Dirigente, vacanti o resisi disponibili all'interno della dotazione organica, può essere conferita dal Sindaco anche con contratti a tempo determinato, a dipendenti di ruolo dell'amministrazione, ovvero a soggetti esterni, in possesso dei requisiti per l'accesso alla Dirigenza e per la qualifica da ricoprire. I suddetti contratti non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco.
- 5- La revoca degli incarichi è disciplinata dalle norme vigenti.

**10 - Risoluzione consensuale**

- 1- Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999, così come modificato dall'art. 15 del C.C.N.L. 22 febbraio 2006, la risoluzione consensuale può essere avanzata dall'Amministrazione o dal Dirigente secondo modalità e criteri previsti dalla normativa contrattuale vigente.



2- L'indennità prevista al riguardo, non graverà sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999.

3- La definizione del numero (complessivamente non superiore a 24) delle annualità da corrispondere al dirigente è determinata sulla base dei valori massimi inseriti nella seguente tabella, che tiene conto dell'età anagrafica e degli anni di servizio utili al conseguimento della pensione posseduti alla data della domanda, negoziabili:

ETA' ANAGRAFICA		ANZIANITA' PENSIONABILE	
Periodi	Mensilità	Periodi	Mensilità
fino a 57 anni	12	fino a 35 anni	12
da oltre 57 anni a 58 anni	11	da oltre 35 anni a 36 anni	11
da oltre 58 anni a 59 anni	10	da oltre 36 anni a 37 anni	10
da oltre 59 anni a 60 anni	9	da oltre 37 anni a 38 anni	9
da oltre 60 anni a 61 anni	8	da oltre 38 anni a 39 anni	8
da oltre 61 anni a 62 anni	7	da oltre 39 anni a 40 anni	7
da oltre 62 anni a 63 anni	6		
da oltre 63 anni a 64 anni	5		
da oltre 64 anni a 65 anni	4		

#### **11 - Comitato dei Garanti**

1- Il Comitato dei garanti, di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999, è nominato dal Presidente e la sua composizione e funzionamento .....

#### **12 - 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.

Fondo di cui al contratto precedente (biennio economico 2004-2005)

fondo dopo contratto 2004-2005	per retribuzione di posizione	266.516,30	partenza
		8.008,00	art.4,c.1
		4.991,97	art.4,c.4
		279.516,27	
fondo dopo contratto 2004-2005	per retribuzione di risultato	69.879,07	25,00%

Definizione del fondo di cui al 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
		282.865,07	
 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 ar- retrati contrattuali)	6.431,71	art.17,c.4

3 - A regime contrattuale, all' 1.1.2008, la determinazione dei fondi è la seguente:

- Fondo generale per la retribuzione di posizione: €. 282.865,07;
- Fondo generale per la retribuzione di risultato : €. 70.716,26.

### **13 – 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. 14, comma 1°, retribuzione tabellare;
- art. 16, comma 1°, retribuzione di posizione;
- art. 16, comma 4°, retribuzione di risultato 2007;
- art. 16, comma 4°, retribuzione di risultato 2008;
- art. 17, comma 4°, retribuzione di risultato 2008;

2- In allegato la tabella di rispetto dei parametri di riferimento di cui agli artt. 16 e 17 del nuovo CCNL.

### **14 - Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti.**

1- Ad ogni Dirigente vengono assegnati annualmente, specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo, coerenti con il P.E.G. e correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

2- Gli obiettivi devono essere misurabili dal Nucleo di Valutazione e per ognuno di essi si prende a riferimento la procedura analitica di monitoraggio elaborata dal Controllo di gestione. Questa procedura si conclude con la formalizzazione di una scheda di definizione degli obiettivi, firmata dal Dirigente per condivisione.

3- Ogni Dirigente viene ulteriormente valutato annualmente sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali in riferimento alle quali sono prese in considerazione le "competenze professionali" quali elementi di conoscenza, capacità ed abilità detenute ed applicate al fine di garantire una prestazione adeguata alle attese del ruolo organizzativo e funzionale assegnato ai Dirigenti dalla organizzazione della struttura comunale.

Le suddette competenze sono di seguito elencate:

- Elaborare soluzioni:*** quale capacità di analizzare e scorporare sistematicamente le parti di un problema o di una situazione nei suoi elementi costitutivi, effettuare il confronto sistematico tra caratteristiche ed aspetti diversi ed, infine, individuare le priorità su basi razionali;

- b) **Pianificare e programmare le attività:** quale capacità di definire ed impostare prospetticamente e strategicamente delle azioni, individuando gli ambiti, il percorso, le risorse e la tempistica;
- c) **Iniziativa:** quale capacità di cogliere opportunità ed intraprendere azioni agendo proattivamente e decidendo con prontezza, sulla base di valutazioni accurate rispetto alle diverse alternative di una situazione, al fine di prevenire problemi;
- d) **Gestione della variabilità:** quale capacità di adattarsi e di lavorare efficacemente in differenti situazioni, anche e soprattutto problematiche, con diverse persone e gruppi;
- e) **Orientamento al cambiamento e all'innovazione:** quale capacità di infondere energia e di coinvolgere persone e gruppi sulla necessità di effettuare cambiamenti e/o di apportare innovazioni nell'azione comunale;
- f) **Orientamento all'efficacia e all'efficienza:** quale capacità di operare proficuamente, stabilendo, oltre a quelli già definiti nella programmazione operativa degli Organi di Governo, standard di prestazione ed obiettivi di eccellenza – propri e della struttura di riferimento – in modo da migliorare le performance, la soddisfazione dei cittadini, degli utenti e dei clienti interni, mirando all'equilibrio costi/benefici e nel rispetto delle regole organizzative;
- g) **Ottimizzazione delle risorse disponibili:** quale capacità di utilizzare e far utilizzare le risorse pubbliche assegnate e disponibili in maniera oculata e produttiva al fine di creare valore sociale aggiunto;
- h) **Cooperazione:** quale capacità di lavorare e collaborare con il Segretario generale e con altri Dirigenti per integrare il senso di appartenenza e la realizzazione delle politiche definite dall'Amministrazione Comunale.

#### **15 – Determinazione della retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato dei Dirigenti si compone di due quote: A e B.

Le due quote rappresentano rispettivamente l'80% ed il 20% della retribuzione di risultato.

**La quota A** si riferisce alla performance operativa rappresentata dalla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi.

La determinazione della quota A, nella misura di una delle quattro percentuali del 50%, 75%, 90% e 100%, è conseguente ai report di autoverifica predisposti dai Dirigenti, espressi sugli obiettivi assegnati e sugli indicatori di risultato individuati dal Nucleo di Valutazione.

La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale della quota A come sopra accennato è svolta dal Nucleo di Valutazione, su proposta del Segretario Generale.

**La quota B** si riferisce ai comportamenti organizzativi rappresentati dalle prestazioni conseguenti alla dimostrazione delle "competenze professionali" e viene definita dal Nucleo di Valutazione su proposta del Segretario Generale e, successivamente, sottoposta al Sindaco, per la valutazione definitiva.

La valutazione delle "competenze professionali" si svolge attraverso indici oggettivi di valutazione, sugli indicatori di cui al precedente art. 14, i quali determinano un punteggio totale che, collocato in una delle quattro fasce:

- fino a 100 punti;
- da 101 a 200 punti;
- da 201 a 300 punti;
- da 301 a 400 punti;

determina, a sua volta, una retribuzione, rispettivamente, pari al 50%, 75%, 90% e 100% della quota B. Viene recepita in linea generale la differenziazione della valutazione prevista dal decreto legislativo n.150/2009 (riforma Brunetta).

La retribuzione di risultato corrisposta a ciascun Dirigente è data dalla somma degli importi delle due quote A e B, come in precedenza definite.

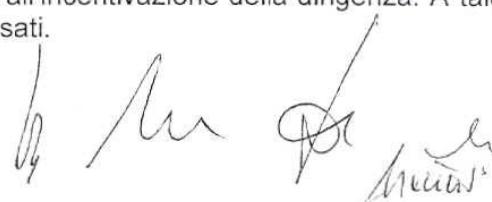
- 4- La valutazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire la liquidazione della relativa retribuzione di risultato entro 45 giorni dall'approvazione del conto del bilancio dell'anno cui la valutazione si riferisce.
- 5- Salvo diverse accordi che dovessero intervenire in sede di contrattazione nazionale e decentrata integrativa annuale, le parti concordano nel quantificare la retribuzione di risultato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione in godimento.
- 6- Le eventuali economie risultanti dalla determinazione delle retribuzioni di risultato sono riportate sull'anno successivo ed in quella sede, e per lo stesso scopo, riutilizzate

## **16 - Retribuzione di Posizione**

- 1- La retribuzione di posizione dei Dirigenti è così articolata e determinata nei seguenti valori:
  - ◆ Retribuzione di ingresso €. 10.922,17 (minimo contrattuale);
  - ◆ Retribuzione di Posizione €. 44.491,97 (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 incarico dirigenziale. Tale limite non ha rilevanza per i dirigenti acquisiti con procedure di mobilità esterna.
- 3- La retribuzione di posizione, ha decorrenza dal decreto di nomina del Sindaco ed è comprensiva degli aumenti introdotti dai C.C.N.L. La stessa è attribuita al Dirigente, titolare di incarico dirigenziale, che abbia maturato almeno 2 anni di incarichi di direzione, anche non continuativi, conteggiando a tal fine anche gli incarichi conferiti a tempo determinato. Sino alla maturazione del suddetto requisito resta confermata la retribuzione di ingresso di cui al punto 3 del presente articolo.
- 4- 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).
- 5- Il Nucleo di Valutazione procederà, con decorrenza almeno biennale, ad una verifica, e se del caso rivalutazione, del peso delle posizioni dirigenziali.  
Tali rivalutazioni, come previsto dall'art. 9, del presente C.C.D.I. sono oggetto di concertazione con le OO.SS. dei Dirigenti e successivamente formalizzate mediante inserimento nel contratto individuale ex art. 19, comma 2, del D.Lgs 165/2001.

## **17 - Incentivazioni specifiche**

- 1- E' oggetto di contrattazione decentrata integrativa l'utilizzo delle risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza. A tale contrattazione partecipano i dirigenti interessati.



2- Per i Dirigenti del Dipartimento "Lavori Pubblici" e del Dipartimento "Terroriale" si applica il regolamento per l'individuazione dei criteri di ripartizione del fondo di progettazione interna approvato con specifico Regolamento.

***18 - 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 rientrano 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.

***19 - Procedimento disciplinare***

Si allega al presente contratto il codice disciplinare del personale dirigente, pubblicato sul sito dell'ente e trasmesso ai singoli dirigenti, e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

***20 - 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.

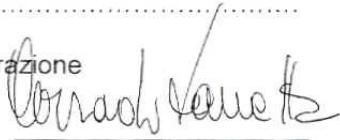
***21 - Norma di rinvio***

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.

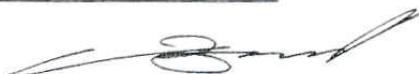
Verbania, .....

Per l'Amministrazione

Dott.

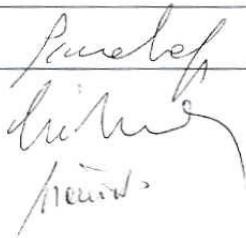


Per i dirigenti



Dott. - DIREL

Dott. - DIREL



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

Verbania lì, 10 giugno 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 22 febbraio 2010, relativo al biennio economico 2006-2007.**

In riferimento al nuovo contratto nazionale di lavoro del comparto dirigenti delle Regioni e degli Enti Locali, del 22.2.2010, riferito al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, 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:

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

L'incremento del fondo, per il biennio economico 2006-2007, di €. 4.185,99 è pari all' 1,20% rispetto al precedente fondo del periodo 2004-2005.

Il modesto incremento del fondo decentrato ha avuto gli utilizzi totalmente definiti dal CCNL di cui agli articoli 16 e 17.  
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 agli articoli 16 e 17 secondo il seguente schema:

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