

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA I
QUADRIENNI NORMATIVO 2006 - 2009
BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007**

Il giorno 12 febbraio 2010 alle ore 16,30 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Commissario straordinario cons. Antonio Naddeo *Antonio Naddeo*

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :CGIL FP *Antonio Naddeo*CISL FPS *Elmira Proferano*UIL/PA *Mario Lesky Bossa*FP CIDA *Massimo Gatti*DIRSTAT *Antonio Naddeo*CONFISAL UNSA *Vincentino De Santis*

FED. ASSOMED SIVEMP _____

Confederazioni :CGIL *Antonio Naddeo*CISL *[Signature]*

UIL _____

CIDA *[Signature]*CONFEDIRSTAT *[Signature]*CONFISAL *Vincentino De Santis*

COSMED _____

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'Area I il quadriennio normativo 2006 - 2009 e biennio economico 2006 - 2007.

CONTRATTO DIRIGENZA AREA I

QUADRIENNIO 2006-2009

BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

Ellera

M

Verde

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA I**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I:

Art. 1 Campo di applicazione

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

TITOLO II - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I : Responsabilità dirigenziale

Art. 3 Fattispecie di responsabilità dirigenziale

Art. 4 Collocamento del dirigente a disposizione dei ruoli

Art. 5 Recesso per responsabilità dirigenziale

CAPO II: Norme disciplinari - Responsabilità disciplinare

Art. 6 Principi generali

Art. 7 Obblighi del dirigente

Art. 8 Sanzioni e procedure disciplinari

Art. 9 Codice disciplinare

Art. 10 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art. 11 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Art. 12 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 13 Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

Art. 14 Indennità sostitutiva della reintegrazione

Art. 15 La determinazione concordata della sanzione

CAPO III

Art. 16 Disposizioni particolari

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I: Trattamento economico dirigenti I fascia

Art. 17 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

Art. 18 Effetti dei nuovi trattamenti economici

Art. 19 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

CAPO II: Trattamento economico dirigenti II fascia

Art. 20 Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

Art. 21 Effetti dei nuovi trattamenti economici

Art. 22 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

Art. 23 Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

CWA

Art. 24 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di uffici dirigenziali generali

CAPO III: Trattamento accessorio

Art. 25 Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

Art. 26 Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia

CAPO IV: Particolari istituti economici

Art. 27 Indennità di bilinguismo

Sezione per i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute

Art. 28 Trattamento economico dei dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute

TITOLO IV - NORME TRANSITORIE E FINALI

CAPO I

Art. 29 Norme finali

Art. 30 Disapplicazioni

- DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1
- DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2
- DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3
- DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4
- DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

ALLEGATO 1

Handwritten signatures and initials scattered on the right side of the page, including:

- Wsh
- Per
- Edvini
- 2
- 29
- GA

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area I, di cui all'art. 2, comma 1, primo alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009.
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976, e successive modificazioni ed integrazioni, salvo che per gli aspetti previsti dall'art. 27 (Indennità di bilinguismo).

Ueslu

2/1

Blum

Gi/E'eri

2/1

RA

CIA

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, ai sensi del comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: *Alberici*
- Middle left: *Luca*
- Middle left: *Fontana*
- Middle left: *Spina*
- Middle right: *[Signature]*
- Middle right: *[Signature]*
- Middle right: *[Signature]*
- Bottom left: *[Signature]*
- Bottom center: *CA*
- Bottom right: *[Signature]*

Art. 7

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati *standard* di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Amministrazione con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Amministrazione;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g) informare l'Amministrazione, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

[Handwritten signatures and initials]

10

Art. 8

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 7 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 9 (Codice disciplinare), previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 9 (Codice disciplinare);
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art.55-bis del D.Lgs. n.165 del 2001.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Handwritten signatures and initials:
- Top left: "M" (large)
- Center: "Ufficio" (written vertically)
- Middle: "G. P." (signature)
- Right side: "E. Minerva" (signature)
- Bottom right: "G." (signature)
- Bottom center: "A." (signature)
- Bottom left: "C.A." (signature)
- Bottom right: "L." (signature)

- 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 dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 11 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- 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 di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 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. 7 (Obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

M

Edwards

Al

Mesley

for 1.

Alberici

di

CA

15

Art. 10

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Elmire

Luca
Luca
Spicci

W

M

[Signature]

[Signature]

AM

L

CA

Art. 11

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 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. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Amministrazione non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 12 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 9, comma 9, punto 2, (Codice disciplinare) la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra

[Handwritten signatures and initials]

procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno 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. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 12, comma 2, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Handwritten signatures and initials:
Vest
for
d/r'eri
M
P
di
L

Handwritten signatures and initials:
DA
AA
L

Art. 13

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Amministrazione, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Ellen...

M

Mish

↓

Am...

[Signature]

Gi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CIA

Art. 14

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'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.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 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.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

M

Elmer

Ugh *A'P'...* *for* *CA* *CA* *CA* *CA*

Art. 15

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A/Per", "L. 22", and "CW"]

comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Amoroso
Elli

di

Alfani

di

di

di

di

di

CUA

CAPO III

Art. 16

Disposizioni particolari

1. Il comma 2 dell'art. 34 (Mobilità) del CCNL del 21 aprile 2006 è sostituito dal seguente:

“2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico presso l'amministrazione e la stessa l'abbia negato, all'atto del conferimento di un nuovo incarico o del rinnovo di quello precedentemente ricoperto, il medesimo dirigente ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico coerente con la professionalità posseduta dal dirigente. Il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito da un preavviso di quattro mesi”.

2. E' soppresso il comma 3 dell'art. 34 (Mobilità) del CCNL del 21 aprile 2006.

3. L'art. 35 (Accordi di mobilità) del CCNL del 21 aprile del 2006 è integrato dal seguente comma:

“9 bis. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi comprese quelle previste dal presente articolo”.

4. All'art. 66, comma 1, (Responsabilità civile e patrocinio legale) del CCNL del 21 aprile 2006 è aggiunto il seguente paragrafo:

“Tale assicurazione non può essere diretta alla copertura di danni erariali che i dirigenti potrebbero essere chiamati a risarcire in conseguenza della loro responsabilità amministrativo - contabile.”

5. Il comma 3 dell'art. 66 (Responsabilità civile e patrocinio legale) del CCNL del 21 aprile 2006 è così sostituito:

“3. Ciascuna amministrazione, sentite le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, stipula, salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni, polizze con la società di assicurazione, selezionata sulla base della vigente normativa. Il dirigente che voglia aumentare i massimali o stipulare una polizza su base volontaria è tenuto a sottoscrivere un autonomo contratto di assicurazione distinto rispetto a quello stipulato dall'Amministrazione, con oneri a proprio carico”.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'Mestri', 'for 1.', 'AA', 'di', 'P. Ricci', 'P', 'L', and 'AA'.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Trattamento economico dirigenti I fascia

Art. 17

Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006 – biennio economico 2004/2005 – nella misura lorda di € 51.329,04 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2006 di € 53,56;
- rideterminato dal 01/01/2007 in € 180,85.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € 53.680,09 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 48 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 21 aprile 2006 è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2007 in € 35.173,90 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale nonché le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti di cui all'art.49, comma 6 del CCNL del 21 aprile 2006.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Vesler' followed by another signature. In the center, there are initials 'A' and 'S/R' with 'S/R' written vertically. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'B' with a circle around it, and another signature below it. At the bottom right, there are initials 'UA'.

Art. 18

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 17 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Handwritten signatures and initials:

- Top right: *M*
- Below paragraph 4: *Esposito*
- Below paragraph 4: *use*
- Below paragraph 4: *Di Rien*
- Below paragraph 4: *di*
- Below paragraph 4: *di*
- Below paragraph 4: *di*
- Below paragraph 4: *di*
- Below paragraph 4: *di*

CAPO II
Trattamento economico dirigenti II fascia

Art. 20

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006 – biennio economico 2004/2005 – nella misura lorda di € 40.129,98 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2006 di € 21,83;
- rideterminato dal 01/01/2007 in € 141,386.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 01/01/2007 è rideterminato in € 41.968,00 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 48 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 21 aprile 2006 è rideterminata a decorrere dal 01/01/2007 in € 11.778,61 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale nonché le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti di cui all'art.49, comma 6 del CCNL del 21 aprile 2006.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

Handwritten signatures and initials:
- Top left: "vestw"
- Middle left: "font"
- Middle: "S. P. A."
- Top right: "Z. M. A."
- Middle right: "B."
- Bottom right: "L."
- Bottom center: "M."
- Bottom right: "C.A.A."

Art. 21

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 20 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di un incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Handwritten signatures and initials:
vesh
Sant.
A
S/Presi
E. Kinn...
di
M
T
M
Z
CA

Art. 22

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo di cui all'art. 58 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 21 aprile 2006 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 1,83% a decorrere dal 01/01/2007;
- rideterminato in 2,32% a decorrere dal 31/12/2007.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 20, comma 3 (Trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Wslv

Elberner

for 1.

W

A

A/pres'

F

ps'

D

AA

Z

Art. 23

Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.778,61, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 45.348,31.

Handwritten signatures and initials:

- Top right: *[Signature]*
- Middle left: *ush*
- Middle right: *[Signature]*
- Below middle left: *[Signature]*
- Below middle left: *A/Sci*
- Middle right: *[Signature]*
- Far right: *[Signature]*
- Bottom center: *[Signature]*
- Bottom left: *[Signature]*
- Bottom right: *[Signature]*
- Bottom center: *CAA*

Art. 24

Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 17 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

lusu

Elvira

di

fu l.

di

m

di

di

di

di

di

CAPO III

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 25

Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 22 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. In the upper right, there is a signature that appears to be 'E. L...' and a large 'M' to its right. Below these, there are several other signatures, including one that looks like 'F...' and another that is more stylized. In the lower right, there is a signature that looks like 'L...' and another that looks like 'C.A.'. There are also some smaller initials scattered throughout the page.

Art. 26

Criteria per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia

1. Le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni.

2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi nella contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi.

3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.

4. Le norme di cui ai commi 2 e 3 si applicano, in via transitoria e sperimentale, nelle more dell'attuazione del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Uscita
gest. di
Spina

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Spina

[Signature]

CAPO IV

PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 27

Indennità di bilinguismo

1. Per i dirigenti statali della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 67, comma 1, (Indennità di bilinguismo) del CCNL del 21 aprile 2006.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2007 la misura economica è rideterminata in € 240,00 mensili per dodici mensilità.
3. Per i dirigenti statali della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Elvira

nest

W

M

Forik

Ar/ici

[Signature]

di

da

[Signature]

Z

GA

TITOLO IV
NORME TRANSITORIE E FINALI

CAPO I

Art. 29

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto restano ferme le disposizioni contenute nei CCNL del 21 aprile 2006.
2. Le disposizioni del presente CCNL sono applicate nel rispetto della normativa contenuta nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e di quella adottata in attuazione del medesimo, che sono comunque fatte salve.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top center, there is a signature that appears to be 'Lusko'. To its right, there is a signature that looks like 'G. Livi'. Below these, there are several other signatures and initials, including 'A. Livi', 'S. Livi', and a large, stylized signature that resembles a 'P'. At the bottom right, there are two more signatures, one of which is a large, bold 'Z'.

Art. 30

Disapplicazioni

Sono disapplicate le seguenti disposizioni:

- con riferimento all'art. 5 (Recesso per responsabilità dirigenziale): l'art. 41 del CCNL del 21 aprile 2006;
- con riferimento all'art. 12 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare): l'art. 45 del CCNL del 21 aprile 2006;
- con riferimento all'art. 14 (Indennità sostitutiva della reintegrazione): l'art. 43 del CCNL del 21 aprile 2006;
- con riferimento all'art. 23 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti uffici dirigenziali non generali): il comma 4, dell'art. 55, del CCNL del 21 aprile 2006;
- con riferimento all'art. 23 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti uffici dirigenziali non generali): l'art. 8, comma 3, del CCNL del 21 aprile 2006 – biennio economico 2004/2005;
- Con riferimento all'art. 24 (retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali non generali): l'art. 56 del CCNL del 21 aprile 2006;
- con riferimento agli artt. 25 (Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) e 26 (Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia): l'art. 57 del CCNL del 21 aprile 2006.
- L'art. 33, comma 9, (incarichi presso altre amministrazioni) del CCNL del 21 aprile 2006;
- L'art. 35, comma 11, (accordi di mobilità) del CCNL del 21 aprile 2006.

mezzi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
D'Erice

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

ARAN COMMISSARIATO DI GOVERNO PER LA PROVINCIA DI BOLZANO

L'Aran ed il Commissario di Governo per la provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'art. 48 bis del D.P.R. 752 del 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il Commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 26 (Indennità di bilinguismo). Pertanto, tale tematica non potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'art. 1, comma 3, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato D.P.R. n. 752 del 1976.

In tale sede, il delegato del Commissario di Governo ha evidenziato l'esigenza che si possa avviare un processo di perequazione degli importi dell'indennità di bilinguismo applicati nell'ambito del pubblico impiego.

[Handwritten signatures and initials]

Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including:

- A large signature on the left side.
- A signature in the upper center.
- A signature in the upper right.
- A signature in the middle center.
- A signature in the middle right.
- A signature in the lower center.
- A signature in the lower right.
- Initials "DG" in the lower left.
- Initials "CA" and a large signature in the lower right.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano sull'esigenza che nei confronti dei dirigenti di cui all'art. 27 (Indennità di bilinguismo), siano tenute in considerazione le specifiche peculiarità professionali e gestionali connesse al principio del bilinguismo, nell'ambito delle procedure di valutazione adottate in base alle disposizioni vigenti in materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione ai peculiari compiti istituzionali dei dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute, le parti ritengono opportuno definire specifiche modalità di reperibilità al fine di potenziare l'efficacia delle attività di competenza di tali dirigenti e, pertanto, concordano sull'esigenza che nel prossimo biennio economico 2008/2009 venga individuata la relativa disciplina.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

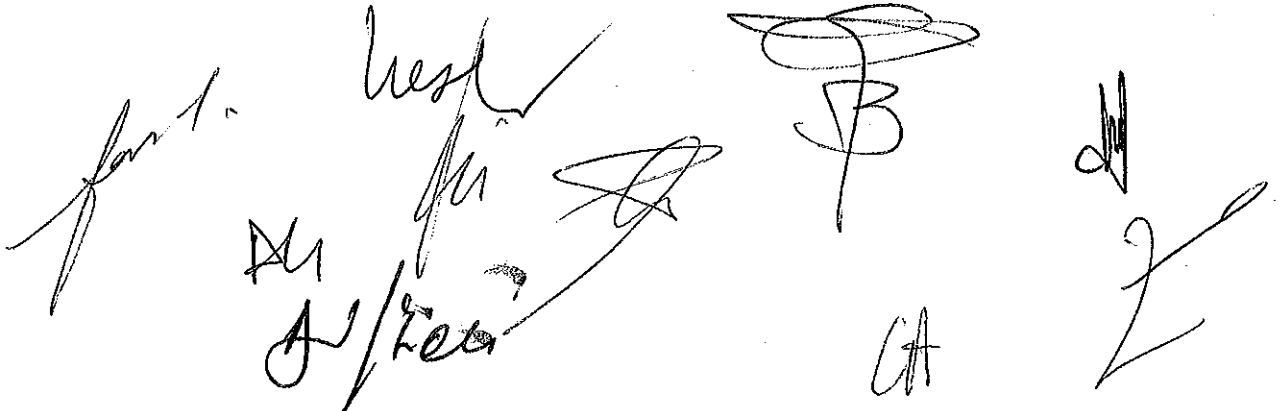
Le parti prendono atto della necessità che le Amministrazioni adottino ogni utile iniziativa per consentire la trasmissione agli enti previdenziali dei dati utili ai fini della riliquidazione dei trattamenti di fine servizio e di quiescenza entro e non oltre 90 giorni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, preso atto degli interventi realizzati nel presente CCNL a favore dei dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute, che, tenuto conto dell'esiguità delle risorse, non ne consentono l'equiparazione con il trattamento economico spettante agli altri dirigenti, concordano sull'esigenza di riesaminare la questione nella prossima tornata contrattuale.

DICHIARAZIONE N. 5

Le parti convengono sull'opportunità che nella successiva tornata contrattuale sia esaminata la questione della mobilità dei dirigenti delle professionalità sanitarie verso le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, nel rispetto delle competenze della contrattazione collettiva in tale materia.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA 6

In riferimento all'art. 13 le parti, si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

Handwritten signatures and initials:

- Top center: *nest*
- Top right: *Ed...*
- Middle left: *font.*
- Middle left: *Di Ricci*
- Middle center: *[Signature]*
- Middle right: *[Signature]*
- Middle right: *[Signature]*
- Bottom center: *[Signature]*
- Bottom center: *[Signature]*
- Bottom right: *[Signature]*

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1

(Disposizioni di carattere generale)

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

Art. 2

(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e

42

informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3 (Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4 (Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 (Trasparenza negli interessi finanziari.)

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.]

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "L'ucci", "F. C.", "M. S.", "R.", "M.", "L."]

