

Comune di **SANTA MARGHERITA LIGURE**  
Provincia di **GENOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**AREA DELLA DIRIGENZA**

Tra il Comune di Santa Margherita Ligure  
e

La delegazione di parte sindacale aziendale e le rappresentanze delle organizzazioni e confederazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.

\* \* \*

In data quattro aprile duemilauno, presso il Comune di Santa Margherita Ligure, tra la delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione G.C. n. 342 del 17/10/2000, nelle persone dei Sigg.:

- Mauro RAVERA, Assessore delegato dal Sindaco \_\_\_\_\_
- SALOMI Dr. Aurelio - Segretario Generale \_\_\_\_\_
- FERRO Dr. Vincenzo \_\_\_\_\_

la delegazione di parte sindacale aziendale, nelle persone dei Sigg.

- BISSO Dr. Federico Luigi \_\_\_\_\_
- MANFREDI Dr. Antonio \_\_\_\_\_

ed i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali, nelle persone dei Sigg.

- BOSCARIOL Dr. Francesco per la CIDA - Sede Liguria \_\_\_\_\_
- ORTELIO Antonella per la G.G.I.L. - F.P. EE.LL. \_\_\_\_\_

si stipula e si conviene quanto segue:

## Articolo I

### **Relazioni sindacali**

Le parti convengono sulla necessità di dare piena attuazione al sistema di relazioni sindacali previsto per la contrattazione collettiva integrata a livello di ente.

Le parti convengono sul valore strategico delle relazioni sindacali, quindi si impegnano a gestirle ispirandosi a principi di trasparenza, correttezza, e prevenzione dei conflitti.

L'attivazione di un adeguato sistema di relazioni sindacali, nel rispetto della diversità dei ruoli, deve consentire la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 2, 3, 4, 10, 17, 19, 20 del D. Lgs 29.

Pertanto ad integrazione di quanto previsto nel Titolo I del C.C.N.L., le parti concordano le seguenti linee guida:

- Il Comune di Santa Margherita Ligure fornisce preventivamente tutte le informazioni relative agli interventi o atti riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi, la gestione e valorizzazione delle risorse umane, la trasformazione di attività o servizi in gestione diretta;
- Ogni anno, in occasione della predisposizione del bilancio di previsione, è promossa una riunione tra le parti per esaminare la programmazione delle attività dell'Ente, con particolare riguardo ai riflessi sulla organizzazione dei servizi, l'analisi delle risorse umane (compresi i Dirigenti con contratto a tempo determinato) e le spese previste per i Dirigenti; tale riunione si svolge almeno 10 giorni prima dell'esame definitivo del bilancio di previsione da parte della Giunta Comunale;
- La contrattazione e la concertazione sono attivate ogni qualvolta una delle parti abilitate ai sensi dell'art. 11 del C.C.N.L. lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;
- Le materie oggetto di informazione, consultazione e concertazione sono trattate in appositi incontri; il presente accordo sostituisce la richiesta di attivazione scritta ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L.; la delegazione di parte pubblica predispone i verbali di concertazione da cui risultino le posizioni delle parti; tali testi sono sottoscritti dalle parti.

*Articolo 2*  
**Informazioni e modalità di comunicazione**

Il Comune di Santa Margherita Ligure informa preventivamente, e comunque almeno 5 giorni prima della presentazione all'organo competente per l'adozione dell'atto, le OO.SS. su tutti gli atti di valenza generale concernenti l'attività e le funzioni dei Dirigenti; per gli atti di competenza del Consiglio Comunale i termini relativi all'informazione preventiva sono riferiti alla data di presentazione della proposta alla Giunta Comunale.

Fra gli atti di valenza generale rientrano:

- Lo Statuto e i regolamenti dell'Ente
- Gli atti di programmazione
- I bilanci di previsione
- Il piano esecutivo di gestione
- La programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di risorse umane
- Gli atti di organizzazione
- Gli atti in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro
- Gli atti relativi al personale, con qualifica dirigenziale ivi compresi i contratti a tempo determinato

Per le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, concertazione o consultazione, ai sensi del C.C.N.L. o del presente accordo, il Comune di Santa Margherita Ligure fornisce informazione preventiva garantendo alle OO:SS. Non meno di 15 giorni effettivi dalla data di ricezione della documentazione per esprimere le proprie valutazioni.

*Articolo 3*  
**Ambito di validità, decorrenza e durata**

Il presente contratto integrativo decentrato, formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. per l'area della Dirigenza, Comparto Regioni ed Enti Locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Santa Margherita Ligure con decorrenza 1/1/1998 e scade il 31/12/2001.

Le parti convengono che, qualora il presente accordo definisca termini di pagamento per le diverse tipologie di retribuzione, il

mancato rispetto delle date concordate comporta la decorrenza, a favore dei Dirigenti destinatari del pagamento, degli interessi legali a partire dal giorno successivo alla scadenza del termine.

#### *Articolo 4* **Delegazione trattante**

Le rappresentanze sindacali aziendali e le rappresentanze di parte pubblica sono individuate esclusivamente fra soggetti titolari, o che siano stati titolari, di funzioni dirigenziali nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Le ore utilizzate dai rappresentanti sindacali della delegazione trattante in occasione di incontri con l'Amministrazione o con la delegazione di parte pubblica non incidono sul monte ore dei permessi sindacali e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

#### *Articolo 5* **Dirigenti esonerati dallo sciopero**

Ai sensi della L. 146/1990 e sulla base di quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali previsti dal C.C.N.L: 10.4.96, artt 1 e 2 sono esonerati dallo sciopero i Dirigenti preposti a servizi pubblici essenziali di cui alla legge 146/90 s.m.i.

#### *Articolo 6* **Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti**

L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità, costituisce parte del piano generale di formazione dell'Ente.

Il piano di formazione dei Dirigenti è impostato in modo tale da consentire:

- Un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo;
- Di apprendere le migliori tecniche per la gestione del personale, delle risorse finanziarie e strumentali e, in generale di quanto necessario, tenuto conto del ruolo centrale della dirigenza nel processo di trasformazione dell'Ente, per presidiare le attività istituzionali ai fini di migliorare la

qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza (interna ed esterna).

Il piano di formazione della Dirigenza ha durata triennale, è aggiornato annualmente e deve consentire la formulazione di piani individuali che garantiscano:

- Interventi formativi funzionali alle strategie ed agli obiettivi generali dell'Ente;
- Interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del Dirigente;
- Interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

Il piano generale di formazione della Dirigenza è definito ed aggiornato all'inizio di ciascun anno ed è oggetto di contrattazione decentrata integrativa aziendale; il piano di formazione individuale, alla cui redazione partecipa il singolo Dirigente, è parte del piano generale.

Il Comune di Santa Margherita ligure iscrive annualmente nel proprio bilancio una somma per la formazione dei Dirigenti non inferiore all'1,50% della spesa complessivamente prevista per il personale dirigenziale, fermo restando il vincolo al riutilizzo, nell'esercizio successivo, per le medesime finalità di eventuali economie che costituiscono pertanto risorse aggiuntive rispetto a quelle annualmente stanziare.

#### *Articolo 7* **Pari opportunità**

Nei rapporti con la Dirigenza il Comune di Santa Margherita Ligure indirizza il proprio operato a:

- Superare le modalità organizzative che si presentino pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- Garantire un'effettiva tutela della maternità e della paternità, a fine di prevenire discriminazioni di fatto sul posto di lavoro;
- Discriminazioni nella progressione di carriera;
- Favorire un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro.

## *Articolo 8*

### **Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro**

Sulla base del documento di valutazione dei rischi predisposto dal responsabile del servizio di protezione e prevenzione, l'Amministrazione definisce ed aggiorna all'inizio di ciascun anno il piano generale degli interventi, stabilendo le priorità; il periodo di riferimento del piano generale è superiore, quando necessario, all'arco temporale considerato dal bilancio pluriennale dell'Ente; sulla base di tale piano generale, ogni bilancio pluriennale contiene il corrispondente piano di finanziamento.

L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, i Dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali; tenuto conto della identificazione del Dirigente in Datore di lavoro nell'ambito dell'incarico affidato, il Comune di Santa Margherita Ligure attiva un sistema di pagamento diretto delle sanzioni, anche penali, obblazionabili.

## *Articolo 9<sup>1</sup>*

### **Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Il fondo di cui all'art. 26 del C.C.N.L. è determinato utilizzando tutte le possibilità individuate nei diversi commi, tenuto che il Comune di Santa Margherita Ligure non rientra nel novero degli Enti Locali strutturalmente deficitari, come da documentazione allegata ai bilanci di previsione e ai conti consuntivi che evidenziano un avanzo di amministrazione.

La rideterminazione del fondo avviene in riferimento a tutte le voci di cui al comma I dell'art. 26 del C.C.N.L., integrato con le risorse economiche di cui ai commi 2, 3, e 4 nei valori massimi, come da allegato prospetto.

I provvedimenti di ridefinizione della struttura (G.C. n. 333 del 13/10/00 e successive modificazioni ed integrazioni) in quanto ulteriore fase di riorganizzazione dell'Ente finalizzata all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi cui è correlato l'ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e del livello di capacità gestionale dei dirigenti dell'Ente, costituiscono il presupposto per l'individuazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma I della L. 449/1998, delle risorse economiche necessarie per sostenere i maggiori oneri di cui al comma 3 del C.C.N.L.

---

<sup>1</sup> Articolo integrato dall'art. 2 del CDI 13/11/2008 (v. CDI Dirigenti 2002/2005).

L'applicazione del comma 3 dell'art. 26 avviene ogni volta che si renda necessario prevedere l'istituzione di nuove funzioni dirigenziali, anche in conseguenza dell'effettivo trasferimento di funzioni da altri Enti, o si provveda a delle revisioni organizzative; la definizione delle conseguenti maggiori risorse economiche è oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

La quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato è ricondotta gradualmente al 15% del fondo complessivo, valore da raggiungere entro l'anno 2000.

A partire dal 31/12/1999 il Comune di Santa Margherita Ligure provvede all'adeguamento della retribuzione di posizione ai sensi del comma 4 dell'atr. 26 del C.C.N.L.

#### *Articolo 10* **Incentivazioni specifiche**

L'applicazione di disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione della Dirigenza che svolge funzioni nelle materie in tal modo disciplinate, garantisce ai Dirigenti destinatari un equo riconoscimento retributivo ed una corretta valutazione della correlazione fra retribuzione di risultato e incentivazioni specifiche, come previsto al comma 2, art. 29 del C.C.N.L.

Tutte le tipologie di incentivazione specifica costituiscono risorse economiche aggiuntive rispetto alla quota del fondo determinato ai sensi dell'art. 26 del C.C.N.L. e destinata alla retribuzione di risultato.

La correlazione fra retribuzione di risultato e incentivazioni specifiche avviene nel modo di seguito indicato:

- Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche (a) sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante al singolo Dirigente a seguito del procedimento di valutazione (b), si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato (b);
- Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche (a) sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante al singolo Dirigente a seguito del procedimento di valutazione (b), si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato (b) sulla base di una progressione lineare che comporti l'azzeramento della stessa quando la somma delle incentivazioni specifiche (a) sia maggiore o uguale al 150% della retribuzione di risultato (b);
- Il valore massimo delle incentivazioni specifiche (a) da corrisponderci a ciascun Dirigente è determinato nell'80% della

sommatoria delle voci stipendiali spettanti (tabellare + I.I.S. + retribuzione di posizione).

Le incentivazioni specifiche sono corrisposte a tutti i dirigenti che partecipano allo svolgimento dei procedimenti cui disposizioni di legge o norme regolamentari correlano tale tipologia di emolumenti; costituiscono fasi di tali procedimenti l'applicazione delle linee strategiche dell'Amministrazione, la programmazione, le attività di supporto, gestione e controllo.

Uno specifico accordo, oggetto di trattativa decentrata integrativa e da adottarsi entro 3 mesi dalla presentazione della piattaforma unitaria della delegazione di parte sindacale, disciplina le peculiari modalità di formazione e distribuzione delle risorse economiche connesse alle diverse tipologie di incentivazioni specifiche, nel rispetto dei criteri generali definiti dal presente contratto; costituiscono materia di tali regolamenti le incentivazioni specifiche previste da disposizioni di legge (LL.PP., Urbanistica, ICI, Gettoni di Presenza, ecc.) da applicarsi nelle misure massime, nonché le attività dei Dirigenti che consentano al Comune di Santa Margherita Ligure di evitare e/o ridimensionare il ricorso a professionisti esterni.

Nel mese di luglio di ciascun anno il Comune di Santa Margherita Ligure corrisponde a ciascun Dirigente destinatario di tali tipologie di retribuzione di risultato un acconto, con la formula del "salvo conguaglio", pari al 50% del valore medio pro-capite corrisposto nell'anno precedente per ciascuna tipologia di incentivazione specifica.

Entro il 31 marzo di ciascun anno il Comune di Santa Margherita Ligure provvede alla definitiva liquidazione delle diverse tipologie di incentivazione specifiche riferite all'anno precedente.

Almeno 15 giorni prima della definitiva liquidazione di tali emolumenti, l'Ufficio Personale provvede a fornire informazioni alle OO.SS.

#### *Articolo 11<sup>2</sup>*

#### **Retribuzione di posizione e di risultato**

L'individuazione dei parametri di valutazione delle singole posizioni dirigenziali, i criteri di attribuzione dei punteggi ed il sistema di collegamento alle fasce retributive sono improntati a principi di oggettività e trasparenza e sono oggetto di concertazione.

---

<sup>2</sup> Articolo integrato dall'art. 3 del CDI 13/11/2008 (v. CDI Dirigenti 2002/2005).



Si dà atto che alla data odierna i criteri generali del sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti , nonché dei relativi risultati di gestione come predisposti dal nucleo di valutazione su espresso indirizzo degli organi politici, sentiti tutti i Dirigenti, trovano definizione nella deliberazione G.C. n. 331 del 10/10/2000 .

La quota di fondo destinata alla retribuzione di posizione è utilizzata nel corso di ciascun anno; eventuali economie sono temporaneamente destinate all'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato del corrispondente anno.

La quota del fondo di cui all'art. 26 del CCNL destinata annualmente alla retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15% del fondo stesso. A decorrere dal 1/1/2001, le risorse 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.

Nel mese di luglio di ciascun anno il Comune di Santa Margherita Ligure corrisponde a ciascun Dirigente un acconto con la formula "salvo conguaglio", sulla retribuzione di risultato pari al 50% della retribuzione di risultato corrisposta nell'anno precedente in riferimento al totale conseguimento degli obiettivi ed alla valutazione massima dei comportamenti dirigenziali; per i Dirigenti destinatari di incentivazioni specifiche, l'acconto del 50% è corrisposto in riferimento alla situazione più favorevole fra quella definita dal presente articolo e quella definita dal precedente art. 11.

Entro il 31 marzo di ciascun anno il Comune di Santa Margherita provvede alla definitiva liquidazione a ciascun dirigente della retribuzione di risultato riferita all'anno precedente.

### *Articolo 12<sup>3</sup>*

#### **Affidamento e revoca degli incarichi**

Il Sindaco , sentito il Segretario Generale ovvero il Direttore Generale, se nominato, affida con provvedimenti motivati gli incarichi dirigenziali, in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente.

I provvedimenti di affidamento degli incarichi costituiscono la conclusione di procedure oggettive e trasparenti basate sui seguenti principi generali:

---

<sup>3</sup> Articolo interamente sostituito dall'art. 4 del CDI 13/11/2008 (v. CDI Dirigenti 2002/2005).

- Preventiva individuazione per ogni posizione dirigenziale dei requisiti richiesti per lo svolgimento della funzione, con distinzione tra requisiti essenziali e requisiti preferenziali; i requisiti così individuati costituiscono presupposto anche per l'affidamento di incarichi dirigenziali mediante procedure di mobilità o stipulazione di contratti a tempo determinato;
- Comunicazione ai Dirigenti a tempo indeterminato dell'Ente dei posti da ricoprire e dei requisiti richiesti al fine di consentire a ciascun Dirigente di formulare la propria candidatura;

Contestualmente al provvedimento di affidamento dell'incarico, si procede alla stipula del contratto individuale, all'interno del quale è fatto espresso riferimento all'atto di nomina.

Nell'affidamento degli incarichi il Comune di Santa Margherita Ligure persegue l'obiettivo dell'utilizzazione ottimale delle risorse disponibili; pertanto, fatti salvi i casi di valutazione negativa, qualora eccezionalmente fosse inevitabile affidare ad un Dirigente un incarico correlato ad una retribuzione di posizione inferiore a quella precedentemente riconosciuta, il dirigente mantiene quale assegno ad personam la differenza retributiva, con possibilità di riassorbimento della stessa limitatamente all'ambito della retribuzione di posizione riferita all'incarico affidato.

Ad ogni dirigente può essere affidato un solo incarico dirigenziale; ogni diversa situazione costituisce patologia organizzativa.

Eccezionalmente, qualora particolari esigenze organizzative e/o di garanzia della continuità dei servizi rendano necessari l'affidamento ad interim di un ulteriore incarico ad un Dirigente, tale affidamento avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel rispetto dei criteri generali sovresposti e per un periodo massimo di mesi 6, contestualmente l'Ufficio Personale avvia le procedure per la copertura degli incarichi affidati ad interim.

Durante il periodo di affidamento ad interim di incarichi, ai Dirigenti incaricati è corrisposta mensilmente una integrazione economica pari ad 1/12 della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico affidato.

In via transitoria e sino alla copertura delle posizioni dirigenziali previste ex novo dalla citata deliberazione G.C. 13/10/2000, n. 333, i superiori commi 6 e 7 non trovano applicazione. La valutazione ai fini della determinazione della retribuzione di posizione è quella risultante dal verbale del nucleo di valutazione in data 23/11/2000, tenuto conto dell'attuale attribuzione degli incarichi.

Le posizioni dirigenziali ricopribili con Dirigenti con contratto a tempo determinato non possono superare il 5% delle posizioni dirigenziali e direttive complessivamente previste dalla struttura organizzativa.

La revoca degli incarichi può avvenire con provvedimento motivato del Sindaco solo in caso di valutazione negativa risultante da atto formale a conclusione di procedura di contestazione avviata nel corso del periodo cui la valutazione si riferisce e comunque, dopo l'espletamento di adeguato contraddittorio, con diritto all'assistenza delle OO.SS. e/o del legale di fiducia e conformemente al parere del Comitato dei Garanti.

Non costituiscono revoca degli incarichi:

- I provvedimenti di natura generale conseguenti ad atti di riorganizzazione e che si rivolgano alla generalità dei Dirigenti o ad una intera categoria di Dirigenti;
- L'anticipata sospensione dell'incarico in funzione della contestuale assegnazione ad altro incarico correlato ad una retribuzione di posizione almeno equivalente a quella precedentemente riconosciuta;

Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi sono oggetto di concertazione e sono applicate ai Dirigenti di ruolo, ai Dirigenti provenienti da procedure di mobilità, ai Dirigenti con contratto a tempo determinato.

I provvedimenti di affidamento e revoca degli incarichi sono oggetto di informazione preventiva alle OO.SS.

### *Articolo 13*

#### **Modalità per la valutazione dei Dirigenti**

La valutazione dei Dirigenti è affidata al Nucleo di Valutazione, che utilizza anche i risultati del controllo di gestione; le strutture organizzative ed i soggetti cui è demandato il controllo di gestione non possono partecipare all'attività di valutazione dei Dirigenti.

La composizione del Nucleo di Valutazione, le modalità di funzionamento e le eventuali incompatibilità sono disciplinate con specifico regolamento, oggetto di concertazione.

La composizione del Nucleo di Valutazione deve essere tale da garantire oggettività di giudizio ed adeguata conoscenza del contesto operativo.

La valutazione dei dirigenti avviene mediante procedure che garantiscano al massimo trasparenza ed oggettività, in riferimento

esclusivamente ad elementi predeterminati e misurabili, che costituiscano il risultato di procedure di negoziazione fra i soggetti deputati all'assegnazione degli obiettivi ed i soggetti responsabili del loro conseguimento. A tal fine le schede di valutazione, dopo l'attribuzione dei punteggi da parte del Nucleo, sono trasmesse ai Dirigenti, che entro 5 gg formulano eventuali osservazioni.

L'individuazione degli obiettivi da conseguire, la determinazione del peso degli stessi avviene annualmente attraverso il Piano Esecutivo di Gestione; costituisce parte dell'individuazione degli obiettivi la determinazione delle risorse necessarie per conseguirli.

La mancata esplicitazione preventiva degli obiettivi equivale all'assegnazione di obiettivi di mantenimento dei servizi e/o delle attività affidate, cui viene convenzionalmente riconosciuto un peso pari al valore medio della scala concertata.

La mancata esplicitazione preventiva del peso degli obiettivi oggetto del Piano Esecutivo di Gestione comporta che tutti gli obiettivi abbiano uguale valore ai fini della retribuzione del risultato.

Il mancato conseguimento, totale o parziale, di obiettivi per cause oggettivamente non imputabili al Dirigente è convenzionalmente equiparato al totale conseguimento degli obiettivi.

Periodicamente il Comune di Santa Margherita Ligure provvede all'aggiornamento degli obiettivi definiti dal Piano Esecutivo di Gestione, sulla base di adeguate motivazioni e quale risultato di procedure di negoziazione fra i soggetti deputati all'assegnazione degli obiettivi ed i soggetti responsabili del loro conseguimento.

Le procedure di valutazione negativa sono formalmente avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce al fine di consentire al Dirigente di assumere i correttivi necessari per ricondurre il proprio operato nell'ambito di una valutazione positiva.

Le modalità di valutazione dei Dirigenti, ivi comprese le procedure di contestazione di valutazione negativa, sono oggetto di concertazione e garantiscono un equo contraddittorio fra valutatori e valutati, con diritto all'assistenza delle OO.SS. e/o del legale di fiducia.

I criteri di cui al presente articolo hanno efficacia per il periodo di vigenza del presente contratto.

*Articolo 14*  
**Comitato dei Garanti (art. 15 C.C.N.L.)**

Il Comitato dei Garanti è composto di tre membri ed ha durata triennale; i componenti di tale Comitato sono individuati nel modo seguente:

- Un componente designato dall'Amministrazione Comunale, con esperienza di controllo di gestione;
- Un componente designato dalla Conferenza dei Dirigenti, con significativa esperienza a livello dirigenziale nell'ambito della Pubblica Amministrazione;
- Un componente, con funzioni di Presidente, designato di comune accordo dagli altri due membri fra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro nel settore pubblico.

Le dimissioni di uno dei componenti il Comitato dei Garanti comportano la sospensione dell'attività dell'organo e degli atti del Comune di Santa Margherita Ligure da sottoporre a parere del Comitato, sino alla surroga del componente dimissionario.

Il Comitato dei Garanti esprime, entro 30 giorni dalla richiesta dell'Ufficio Personale, corredata di adeguati elementi istruttori, parere motivato e vincolante per l'Amministrazione, sui provvedimenti di contestazione ai Dirigenti di risultati negativi dell'attività amministrativa, della gestione o del mancato conseguimento degli obiettivi; tali provvedimenti costituiscono la conclusione di procedure di contestazione avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce.

La richiesta dell'Ufficio Personale di ulteriori elementi istruttori da parte del Comitato dei Garanti ai fini dei necessari approfondimenti, costituisce interruzione del termine di 30 giorni, che riprende a decorrere dal momento della ricezione da parte del Comitato degli elementi richiesti.

La mancata espressione, nei termini prescritti, del parere da parte del Comitato dei Garanti, consente all'Amministrazione di prescindere dal parere stesso.

La mancata espressione, nei termini previsti che si verifichi per tre volte comporta la decadenza dell'organo.

Nelle more della nomina dei componenti il Comitato dei Garanti, ivi compresi i casi di decadenza dello stesso, sono temporaneamente sospesi tutti i provvedimenti di valutazione negativa dei Dirigenti.

Il Comune di Santa Margherita Ligure provvede, con oneri a carico del proprio bilancio, alla corresponsione di equi compensi ai componenti il Comitato dei Garanti; sulla base di valori economici tali da garantire la piena autonomia di giudizio; la definizione di tali valori è oggetto di concertazione.

#### *Articolo 15*

#### **Risoluzione consensuale (art. 17 C.C.N.L. del 23/12/99)**

Il Comune di Santa Margherita Ligure o il dirigente a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. e/o del legale di fiducia.

La disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto è oggetto di concertazione e fa riferimento ai seguenti principi generali:

- Determinazione dell'importo della mensilità di riferimento per il calcolo dell'indennità nel valore medio degli emolumenti da corrispondere, o comunque dovuti, al Dirigente negli ultimi 12 mesi;
- Determinazione nei valori massimi (24 mesi) contrattuali dell'indennità da corrisondersi dal Comune di Santa Margherita Ligure;
- Applicazione degli automatismi integrativi di cui all'art.30 comma 11 C.C.N.L. 1994/1997 a tutela dei Dirigenti che non hanno maturato il pieno diritto alla pensione.

Gli oneri relativi alla corresponsione di indennità per risoluzione consensuale di rapporto di lavoro sono a carico del bilancio comunale e sono estranei al fondo per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.

Il Comune di Santa Margherita Ligure corrisponde ai Dirigenti interessati l'indennità di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro entro 30 giorni dalla data di risoluzione.

## *Articolo 16*

### **Part-time**

Il Comune di Santa Margherita Ligure adotta le iniziative necessarie per garantire la fruizione dell'istituto del part-time laddove sussistano le condizioni definite dall'art. 39, comma 18 bis della legge finanziaria 2000.

## *Articolo 17*

### **Assicurazione e tutela legale (art. 38 C.C.N.L.)**

Il Comune di Santa Margherita Ligure provvede, con oneri a carico del proprio bilancio, a stipulare adeguati contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei Dirigenti, tenuto conto delle diverse specificità ed ivi compreso il patrocinio legale, salvo l'ipotesi di dolo accertato con sentenza passata in giudicato.

In caso di mancata stipula dei contratti di assicurazione o di inadeguatezza dei massimali e/o delle fattispecie, il Comune di Santa Margherita Ligure assume in proprio la copertura dei danni, delle sanzioni e del patrocinio legale per tutti i gradi di giudizio, conseguenti l'attività dei Dirigenti.

La copertura assicurativa garantisce al Dirigente adeguata tutela per tutte le attività connesse alle funzioni dirigenziali, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con l'Ente.

## *Articolo 18*

### **Buoni pasto**

Il valore del buono pasto è allineato ai valori massimi riconosciuti all'interno del comparto regionale ed è oggetto di trattativa decentrata integrativa, unitamente alle modalità di fruizione.

I dirigenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestano servizio anche nelle ore pomeridiane.

Tale servizio può essere comprovato con dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445 del 28/12/2000.

## *Articolo 19*

### **Trasferte e trasferimenti**

La disciplina degli aspetti di dettaglio dell'istituto della trasferta, ivi comprese le modalità procedurali e documentali per

il rimborso al Dirigente delle spese sostenute a tale titolo, sono oggetto di concertazione e dovranno essere recepiti in appositi atti.

*Articolo 20*

**Omnicomprendività del trattamento economico**

Il trattamento economico determinato in base al C.C.N.L. remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai Dirigenti in rapporto all'incarico dirigenziale affidato, con esclusione pertanto degli incarichi specifici attribuiti al Dirigente in relazione a scelte intuitu personae.

I compensi dovuti da terzi, riversati al Comune di Santa Margherita Ligure dai dirigenti o direttamente percepiti dallo stesso, confluiscono nelle risorse economiche destinate alla retribuzione di risultato dei Dirigenti; in tali casi fanno capo al Comune di Santa Margherita ligure tutte le spese, incluse quelle di tutela legale, derivanti al dirigente in relazione all'incarico svolto (art. 58 comma 7, D. Lg 29/93 e s.m.i.).

\*\*\*\*\*