

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA

PREMESSA

Le parti concordano in via preliminare che il presente accordo intende contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione.

A tal fine l'Amministrazione comunale si impegna a privilegiare, nel conferimento degli incarichi dirigenziali, le capacità professionali e le specializzazioni del personale dirigente a tempo indeterminato, assumendo l'orientamento di limitare il ricorso a personale dirigenziale a tempo determinato a quelle figure professionali non reperibili nell'Ente o riconducibili a incarichi fiduciari.

L'Amministrazione considera il dirigente soggetto determinante nel processo di riorganizzazione e di innovazione del Comune di Padova. Il dirigente è pertanto considerato una risorsa il cui impiego deve avvenire nel migliore dei modi, cioè con la sua massima soddisfazione e con il raggiungimento dei risultati più validi coincidenti con gli obiettivi prioritari della Amministrazione, finanziati con specifiche risorse.

Indice degli argomenti trattati

- ART. 1 - Ambito e validità del presente accordo
- ART. 2 - Accordo sui contingenti di personale dirigenziale da esonerare in caso di sciopero
- ART. 3 - Condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato)
- ART. 4 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 comma 1 lett. e) CCNL (incentivi previsti dall'art. 37 CCNL Avvocatura Comunale e dall'art. 18 della Legge 109/94 legge Merloni).
- ART. 5 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.
- ART. 6 - Valutazione dei dirigenti
- ART. 7 - Comitato dei Garanti
- ART. 8 - Procedure di conciliazione
- ART. 9 - Risoluzione consensuale
- ART. 10 - (Attività di formazione ed aggiornamento) Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti
- ART. 11 - Pari opportunità
- ART. 12 - Igiene, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro
- ART. 13 - Assicurazioni e tutela legale

ART. 1**Ambito e validità del presente accordo**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL _ Area della Dirigenza, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Padova.
2. Il presente accordo decorre dall'01.01.2001 e conserva la sua efficacia, compatibilmente con il quadro normativo, fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
3. La stipula di un nuovo accordo decentrato sarà preceduta da una apposita procedura di verifica dei risultati del presente accordo.

ART. 2**Accordo sui contingenti di personale dirigenziale da esonerare in caso di sciopero**

1. Si conferma l'accordo decentrato sul contingente di personale da esonerare in caso di sciopero autorizzato con deliberazione della Giunta Comunale n. 844 del 28.07.1997 con riserva di procedere alle variazioni che si rendessero necessarie in seguito a sopravvenuti interventi normativi.

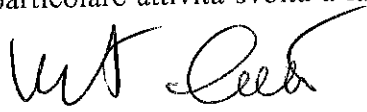
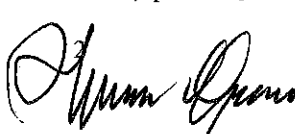
ART. 3**Condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato)**

1. Con riferimento all'art. 26 del CCNL - Area della Dirigenza, Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato - le parti concordano di incrementare le risorse previste dal Fondo 2001 in applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 e al comma 5. Con documento allegato (1) viene accertata la sussistenza delle condizioni per l'applicazione delle citate disposizioni.

ART. 4**Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, comma 1 lettera e) Contratto Collettivo Nazionale Lavoro. Incentivi previsti dall'art. 37 del CCNL (Avvocatura Civica) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni)**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della legge 109/94 e successive modificazioni e integrazioni e dell'art. 37 del vigente CCNL, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del vigente CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.
2. I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano, anche in virtù dei compiti loro





affidati e degli incarichi ricoperti, alla retribuzione di risultato, secondo i criteri e le modalità previste nella metodologia di valutazione del risultato e della prestazione dirigenziale.

Art. 5

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

1. Il trattamento economico del dirigente tiene conto delle metodologie di valutazione della posizione e del risultato dirigenziali approvati dall'Amministrazione; per quanto non espresso si rinvia al Regolamento di Organizzazione da applicare in conformità alla vigente normativa.
2. Il fondo generale previsto dall'art. 26 del C.C.N.L. viene destinato per il 78 % al fondo della retribuzione di posizione e per il 22 % al fondo della retribuzione di risultato.

Retribuzione di posizione

3. La retribuzione di posizione, riconosciuta al dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai parametri connessi alla collocazione nelle strutture, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne secondo la metodologia in vigore; le 3 fasce utilizzate sono così rivalutate in riferimento alla previsione dell'art. 27, comma 2, del C.C.N.L.:

I° fascia	da £. 54.778.867 a £. 68.000.000
II° fascia	da £. 40.066.546 a £. 53.000.000
III° fascia	da £. 28.618.642 a £. 40.000.000

4. In caso di incarico a scavalco per un periodo continuativo di almeno sei mesi, al dirigente viene corrisposta una maggiorazione pari al 30% della retribuzione di posizione corrispondente all'incarico assegnato a scavalco.

Retribuzione di risultato

5. La retribuzione di risultato è finanziata con una quota delle risorse previste dall'art. 26 del CCNL - Area della Dirigenza. La metodologia è proposta dal Nucleo di valutazione ed approvata dall'Amministrazione.
6. La retribuzione di risultato (variabile) è finalizzata alla evidenziazione di accentuati aspetti di professionalità e risultati nel lavoro dirigenziale, che devono indurre a correlare la retribuzione agli obiettivi concordati. E' quindi posta particolare attenzione alla programmazione annuale degli obiettivi assegnati ed accettati con le relative risorse effettivamente messe a disposizione in tempo utile.
7. La Giunta, con l'approvazione del P.E.G., definisce gli obiettivi e ne stabilisce lo specifico valore economico secondo la metodologia proposta dal Nucleo di Valutazione ed approvata dall'Amministrazione sulla base dei criteri di individuazione degli obiettivi per il raggiungimento dei quali il dirigente sarà valutato.
8. La retribuzione di risultato viene attribuita conseguentemente sulla base della valutazione per obiettivi, in base alla quale il giudizio viene espresso tenendo in considerazione una serie di

obiettivi concordati in precedenza tra dirigenti ed Amministrazione. La retribuzione di risultato viene attribuita al grado di raggiungimento degli obiettivi. Gli obiettivi da raggiungere sono:

- QUANTITATIVI - collegati ad un target misurabile (*performance di unita' organizzativa* - Area - Settore - Servizio - Ad es. indicatori di efficienza ed efficacia di singoli servizi, indicatori del grado di realizzazione dei singoli obiettivi del PEG, indicatori per il conseguimento di economie specifiche nel budget assegnato ed altri);
- INDIVIDUALI - su una griglia di fattori che consentano di valorizzare la qualità della prestazione e le competenze organizzative dei dirigenti.

9. Il fondo per la retribuzione di risultato viene così ripartito:

80% al fondo per la remunerazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;

20% al fondo per la retribuzione della qualità della prestazione.

10. L'Amministrazione assegna la retribuzione di risultato, con riguardo al conseguimento degli obiettivi assegnati su indicatori condivisi e relativamente alla qualità delle prestazioni e delle competenze organizzative, graduandola in fasce e individuando una soglia minima al di sotto della quale la performance non dà luogo a retribuzione di risultato.

ART. 6

Valutazione dei dirigenti

1. L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi.
2. Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.
3. La valutazione dei dirigenti viene effettuata annualmente in base alla specifica collocazione nell'assetto organizzativo.
4. Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane e strumentali effettivamente messe a disposizione del singolo dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi, sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.
5. Il sistema di valutazione dei dirigenti deve tener conto anche dei risultati del controllo di gestione, individuando soluzioni specifiche per i dirigenti che rispondono direttamente all'organo politico e per quelle attività che non sono direttamente misurabili.
6. L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa; il dirigente viene sentito in contraddittorio secondo le disposizioni del Regolamento di Organizzazione e del CCNL Area della dirigenza.

lee

Cor

Spun

Jukan

8

up

ART. 7 Comitato dei Garanti

FUNZIONI

1. L'attività del Comitato dei Garanti costituisce una forma di verifica delle responsabilità dirigenziali ed una garanzia del corretto svolgimento dei rapporti fra dirigenza ed organi amministrativi.
2. Interviene esprimendo un previo parere sui provvedimenti conseguenti a responsabilità dirigenziali, valutate con i sistemi e le garanzie previste dal vigente quadro normativo e contrattuale, nei casi di grave inosservanza delle direttive impartite o di specifiche responsabilità per ripetuta valutazione negativa dei risultati della attività amministrativa e della gestione o per il mancato raggiungimento degli obiettivi o nei casi di maggiore gravità in cui l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del C.C. e dei contratti collettivi.
3. Il parere viene reso in forma scritta e motivata entro trenta giorni dalla richiesta corredata da adeguati elementi istruttori forniti dal Segretario - Direttore Generale; decorso inutilmente tale termine si procede prescindendo dal parere stesso. La richiesta di ulteriori elementi istruttori interrompe il termine di 30 giorni che riprende a decorrere dal ricevimento di quanto richiesto.
4. Qualora il Comitato dei Garanti per due volte nel corso del mandato non formuli, nei termini previsti, il parere richiesto, lo stesso sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione.

COMPOSIZIONE

5. Il Comitato dei Garanti è composto da tre membri. E' presieduto da un membro esterno individuato fra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della organizzazione aziendale-amministrativa e del lavoro pubblico, designato ai sensi del successivo comma 7. Dura in carica 3 anni. E' escluso il rinnovo.
6. Del Comitato dei Garanti fa altresì parte un dirigente a tempo indeterminato dell'ente eletto dai dirigenti con le modalità stabilite dal presente accordo, e da un membro esperto designato dalla Amministrazione.
7. Il dirigente eletto ed il rappresentante della Amministrazione designano, di comune accordo, il presidente del Comitato dei Garanti fra una rosa di candidati presentati dalle due parti con evidenziato il curriculum. In caso di mancato accordo le parti si incontreranno per definire possibili ipotesi di soluzione.
8. Con documento allegato (2) vengono definite le modalità di elezione del rappresentante dei dirigenti e adempimenti successivi.

ART. 8 Procedure di conciliazione

1. Le parti confermano la validità della disciplina contrattuale di cui al CCNL - Area della Dirigenza volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra ente e dirigente in ogni caso di

risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non contenziosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

2. Pertanto le parti si impegnano a svolgere ogni opportuna ed utile iniziativa ed azione affinché, nel caso di cui sopra, si proceda perché, comunque, ente e dirigente, realizzino la conciliazione medesima.
3. Le parti, inoltre, auspicano, ed, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna ed utile iniziativa ed azione che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque ed adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

ART. 9

Risoluzione consensuale

1. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare, comprensiva della retribuzione di posizione in godimento, secondo la disciplina prevista dal CCNL in base alla seguente tabella:

Età del dirigente	Minimo	Massimo
≤ 40 anni	da 5 mensilità	fino a 12 mensilità
41-50 anni	da 19 mensilità	fino a 24 mensilità
51-64 anni	da 18 mensilità	fino a 24 mensilità
≥ 65 anni	da 5 mensilità	fino a 12 mensilità

2. Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o di un proprio rappresentante di fiducia.
3. In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL - Dirigenti.

ART. 10

(Attività di formazione e aggiornamento) Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti convengono sulla particolare importanza della valorizzazione delle capacità professionali dei dirigenti e del relativo sviluppo in linea con le esigenze organizzative di efficienza e di produttività dell'ente, soprattutto alla luce degli avviati processi di riorganizzazione e delle innovazioni strutturali intervenute.
2. Pertanto le parti medesime concordano sull'esigenza di assicurare a tutti i dirigenti le giuste opportunità formative e di aggiornamento che consentano agli stessi di migliorare la propria preparazione manageriale, in correlazione con le responsabilità gestionali attribuite e gli obiettivi di maggiore efficacia e competitività.

[Handwritten signatures and initials]

COMUNE DI PADOVA

3. In tale ottica l'Amministrazione assicura ad ogni dirigente la partecipazione, per un minimo di tre giorni per anno, ad attività formative e di aggiornamento coerenti con la natura e le caratteristiche dell'attività svolta. Ulteriori partecipazioni a corsi, seminari o altre iniziative formative potranno essere eventualmente concordate con la Direzione Generale, con oneri a carico della Amministrazione.
4. Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti i cui criteri generali costituiscono oggetto di contrattazione con le OO.SS. ai sensi dell'art.4 C.C.N.L. Area della dirigenza.
5. Ciascun dirigente può concorrere alla realizzazione del piano di formazione con proposte individuali.
6. L'Amministrazione destina annualmente alla formazione e all'aggiornamento una quota almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale; detto fondo comprende tutti i costi diretti ed indiretti afferenti alla formazione.

ART. 11 Pari opportunità

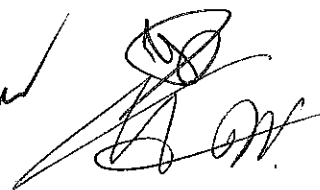
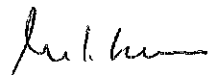
1. L'Amministrazione si impegna ad assicurare pari opportunità fra uomini e donne non solo per quanto attiene l'accesso alla Dirigenza, ma anche nell'ulteriore sviluppo della vita professionale.
2. L'obiettivo verrà perseguito attraverso piani di azioni positive in conformità al programma triennale approvato dalla G.C. con atto n. 449 del 27.06.2001.
3. L'Amministrazione si impegna a facilitare il reinserimento dei dirigenti che sono stati in congedo per maternità o paternità ovvero che sono stati assenti dal lavoro per periodi significativi a causa di documentati motivi di famiglia o di salute; in particolare vengono previste opportune forme di aggiornamento e di formazione nei campi di specifico interesse professionale. Il dirigente che rientra in servizio dai periodi di assenza sopra definiti conserva la posizione di lavoro precedentemente assegnata fino al termine dell'iniziale incarico.

ART. 12 Igiene, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. I Dirigenti che rivestono l'incarico di datore di lavoro propongono d'intesa con il Servizio Prevenzione e Protezione gli interventi necessari per normalizzare secondo la vigente normativa gli ambienti di lavoro, di cui sono responsabili, sotto il profilo igienico, sanitario e della sicurezza. L'Amministrazione definisce ed aggiorna all'inizio di ciascun anno il piano degli interventi di normalizzazione degli ambienti utilizzati (o dati in utilizzo) tenendo conto delle proposte secondo un ordine di priorità.





- 2. Sulla base del piano generale il bilancio prevede il finanziamento delle opere e dei lavori programmati secondo un ordine di priorità dei rischi definito dall'Amministrazione. Le proposte non accolte dovranno essere comunicate per iscritto al datore di lavoro proponente a cura del Servizio Prevenzione e Protezione.

ART. 13
Assicurazioni e tutela legale

- 1. Il Comune di Padova provvede, con oneri a carico del proprio bilancio, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del CCNL.

RSA DIR SIND. LIBERO UIL SPL

Antonini Giuseppe
 [Signature]
 Direttore
 [Signature]
 [Signature]
 DIREL [Signature]

COMUNE DI PADOVA

C.SA Fidal Cisa [Signature]
 [Signature]

FP Cgil [Signature]

Allegato A

13.11.2001



DOCUMENTO ART. 3 CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA

PREMESSA

L'attuale retribuzione di posizione in godimento dei dirigenti a tempo indeterminato dell'Ente, è stata quantificata in seguito ad un procedimento che, partito con l'approvazione del regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza in vigore dal 03.04.1997, si è concluso con il verbale di seduta della Giunta Comunale del 18.05.1998, con il quale è stato attribuito ad ogni dirigente, a seguito di valutazione preventivamente definita, il punteggio esplicativo del peso (valore) dell'incarico assegnato.

Il punteggio attribuito alla posizione dirigenziale rivestita ha, quindi, comportato il collocamento dei dirigenti nelle fasce di retribuzione preventivamente individuate con atto di Giunta Comunale n. 56 del 05.02.1998.

Negli anni successivi alla quantificazione delle fasce di retribuzione delle posizioni dirigenziali, sono intervenuti diversi cambiamenti, sia organizzativi che normativi, tali da comportare un aumento delle competenze e responsabilità dirigenziali.

Inoltre è continuata la linea di tendenza volta a ridurre stabilmente i posti di organico della qualifica dirigenziale, salvo il reclutamento di un numero limitato di posizioni di lavoro in relazione a specifica professionalità (art. 26, comma 5,).

CONSIDERAZIONI

Il C.C.N.L. - area dirigenziale - del 23.12.1999 all'art. 26, comma 3, ha previsto che, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte.

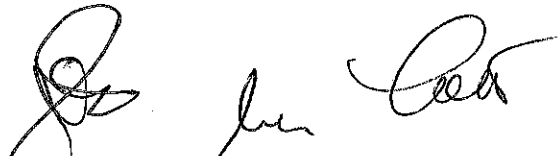
In sede di contrattazione decentrata integrativa, le Delegazioni di parte pubblica e parte sindacale, hanno ritenuto sussistere le condizioni per l'applicazione del richiamato comma 3 dell'art. 26.

In particolare sono stati individuati, quali indici di un processo avviato nel corso degli ultimi 4 anni (1998-2001) che hanno direttamente influito sulla complessità e responsabilità delle funzioni dirigenziali, i seguenti:

NUOVI PROCESSI

- Il controllo di gestione (P.E.G., centri di Responsabilità, centri di costo, attività, indicatori di risultato, piano dei conti);
- La verifica della qualità e quantità dei servizi erogati con rilevazione sistematica degli indicatori di risultato;
- Nucleo di valutazione;
- Relazioni sindacali (R.S.U. dei lavoratori);
- Nuovo piano triennale dei LL.PP.;
- Sistema di valutazione permanente dei dipendenti attraverso schede diversificate per categoria di inquadramento;
- Attivazione della Direzione Generale;

COMUNE DI PADOVA



- La tutela dei dati personali e sensibili con conseguente responsabilità del dirigente;
- La tutela dei lavoratori negli ambienti di lavoro con la responsabilità del dirigente quale datore di lavoro;
- Nuove modalità di intervento nel sociale (ISE);
- Attivazione delle posizioni organizzative;
- Programma di riqualificazione urbana (P.R.U.) delle aree tra le vie Sarpi ed A. Da Bassano, vie Cave, Curie, Boyle;
- Programma di riqualificazione urbana e sviluppo sostenibile del territorio (PRUSST) "ARCO DI GIANO" (protocollo d'intesa del 23/10/2000);
- Contratto di quartiere;
- Rete Civica;
- Semplificazione amministrativa;
- Attività e iniziative nel sociale (nuove povertà; assistenza anziani; incentivi economici alle famiglie; emarginazione).

NUOVE ATTIVITA' - NUOVI SERVIZI

- Recupero evasione fiscale;
- Casa buona;
- Contenzioso del lavoro (conciliazione-arbitrato);
- Assicurazione (attivazione di un ufficio);
- Sportello Unico;
- Operazioni di ordine pubblico a carico della Polizia Municipale;
- Potenziamento - istituzione di nuove Strutture comunali: Settore Servizi al Consiglio, Settore Comunicazione al Cittadino, Settore Decentramento, U.P. Protezione Civile, Servizi Educativi (Settore Servizi Scolastici) Servizi Sociali (Settore Servizi Sociali).

Gli indici sopra individuati, unitamente al mutato quadro normativo che ha rafforzato la competenza e responsabilità del dirigente, hanno accresciuto i compiti di direzione, gestione, organizzazione e controllo tipici della funzione dirigenziale.

CONCLUSIONI

Il primo contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area dirigenziale del 1996, che ha introdotto la retribuzione di posizione di direzione di struttura, aveva previsto all'art. 40 una graduazione dei valori annui lordi delle posizioni dirigenziali da un minimo di 10.000.000 annui lordi ad un massimo di 55.000.000 annui lordi; tali valori economici della retribuzione di posizione sono stati rivalutati con il C.C.N.L. del 23/12/1999 da un minimo di 17.000.000 annui lordi ad un massimo di 82.000.000 annui lordi.

Le attuali fasce retributive annue lorde della posizione dirigenziale utilizzate nel Comune di Padova sono determinate in £ 28.600.000 arr., 40.000.000 arr. e 54.700.000 arr..

L'applicazione degli indici di cui sopra comporta, pertanto, la necessità di un adeguamento dei valori delle retribuzioni di posizione con un incremento che deve essere contenuto all'interno dello scostamento ricavabile dal confronto dei valori contrattuali sopra richiamati.

COMUNE DI PADOVA

COMITATO DEI GARANTI, ART. 15 C.C.N.L. AREA DIRIGENZA**MODALITA' DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI DIRIGENTI**

1. Le elezioni del dirigente componente del Comitato dei Garanti sono indette ogni tre anni.
2. Hanno diritto al voto tutti i dirigenti a tempo indeterminato che, alla data di pubblicazione del provvedimento del Sindaco di indizione delle elezioni, risultano in servizio nell'ente. Non hanno diritto al voto i dirigenti che alla stessa data risultano sospesi dal servizio per qualsiasi causa.
3. Sono eleggibili esclusivamente i dirigenti a tempo indeterminato che, alla data di pubblicazione del provvedimento di indizione delle elezioni, risultino in servizio nell'ente ed abbiano presentato la propria candidatura. Non sono eleggibili i dirigenti che non hanno diritto al voto, ovvero che alla data di presentazione delle candidature risultino in aspettativa per cariche elettive o in aspettativa non retribuita per qualsiasi causa.

INDIZIONE DELLE ELEZIONI E CANDIDATURE

4. Le elezioni sono indette con provvedimento del Sindaco almeno quattro mesi prima della scadenza del mandato del rappresentante in carica. In sede di prima applicazione le elezioni devono svolgersi, ove possibile, entro il 31.12.2001.
5. La data delle elezioni è fissata in un giorno feriale entro la scadenza del mandato medesimo.
6. La comunicazione a tutti i dirigenti di indizione delle elezioni deve avvenire non oltre il 40° giorno antecedente la data fissata per le votazioni e deve indicare la data predetta e la dislocazione del seggio elettorale. Entro quindici giorni dalla data di indizione delle elezioni, i dirigenti che intendono presentare la propria candidatura trasmettono tramite Protocollo Generale al Segretario- Direttore Generale apposita dichiarazione autografa.

COMMISSIONE ELETTORALE

7. Il Sindaco nomina la Commissione elettorale, composta dal Segretario - Direttore Generale che la presiede e da due dirigenti dell'ente, estratti a sorte. Non possono far parte della Commissione elettorale i dirigenti che abbiano presentato la propria candidatura. Il Presidente procede alla nomina di un dipendente con funzioni di segretario.
8. La Commissione elettorale provvede immediatamente a predisporre l'elenco delle candidature ammesse e a darne ampia informazione.

OPERAZIONI ELETTORALI

9. La Commissione elettorale provvede a tutti gli adempimenti occorrenti per il corretto e tempestivo svolgimento delle operazioni elettorali.

10. Il Presidente della Commissione elettorale determina, in particolare, la dislocazione del seggio elettorale e provvede per l'arredamento dello stesso, inoltre effettua la comunicazione di cui al comma 6.
11. Il Sindaco nomina l'Ufficio elettorale del seggio che è composto da un Presidente, da due scrutatori, uno dei quali è designato dal Presidente alla vice presidenza, e da un segretario.
12. Le votazioni avvengono in una sola giornata, con apertura del seggio dalle ore 8 alle ore 14. Le operazioni di scrutinio vengono effettuate dall'Ufficio elettorale del seggio a partire dalle ore 14.
13. Ogni elettore esprime il voto scrivendo sulla scheda il nome e cognome, o solo il cognome, del candidato prescelto. In caso di identità di cognomi tra i candidati deve indicarsi il nome e il cognome del candidato che si intende votare e, ove occorra, data e luogo di nascita.
14. Di tutte le operazioni del seggio deve essere redatto, da parte del Presidente dell'Ufficio elettorale, processo verbale da rimettersi immediatamente, a cura dello stesso Presidente, alla Commissione elettorale unitamente a tutta la documentazione riguardante le elezioni.

PROCLAMAZIONE DEL CANDIDATO ELETTO

15. La Commissione elettorale, appena in possesso del verbale del seggio, procede all'esame dello stesso decidendo, seduta stante, sugli eventuali ricorsi o contestazioni presentati presso il seggio o ricevuti direttamente entro il termine perentorio della chiusura delle operazioni di scrutinio, previa verifica della regolarità delle votazioni.
16. La Commissione, formata l'apposita graduatoria, proclama eletto il primo candidato che ha ottenuto il maggior numero di voti validi; in caso di parità di voti, viene proclamato eletto il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità la precedenza è determinata dalla maggiore età.
17. La Commissione redige quindi, in duplice esemplare, il verbale della seduta, che viene firmato da tutti i componenti presenti.

NOMINA DEL CANDIDATO ELETTO E DECORRENZA

18. Il candidato eletto rinunciatario, dimissionario o che per qualsiasi motivo non possa partecipare all'attività dell'organo collegiale è sostituito dal candidato che lo segue in graduatoria.
19. Il Dirigente eletto non viene collocato fuori ruolo in deroga a quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 165/2001.
20. Il compenso per il presidente del Comitato dei Garanti e per il componente designato dall'Amministrazione è quantificato con riferimento ai tariffari professionali; in mancanza della tariffa di riferimento verrà applicata quella degli Avvocati.

COMUNE DI PADOVA