



eptbenevento

Relazione illustrativa

Legittimità giuridica

(art. 40bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012))

Premessa	
Obiettivo	<i>Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino</i>
Modalità di Redazione	<i>La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto del modello proposto dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – con circolare n. 25 del 19/07/2012. Gli schemi sono articolati in moduli, a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula “parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.</i>
Finalità	<i>Utilizzo delle risorse dell'anno 2018 per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato</i>
Struttura	<i>Composta da 2 moduli: - “Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto”; - “Illustrazione dell'articolato del contratto e attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili”.</i>

MODULO 1

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		Preintesa: 7 maggio 2018
		Contratto: 21 maggio 2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Dott.ssa Rossella Pelosi , Coordinatore Generale – Presidente Dott. Marcello Zeppa, Dirigente di Struttura - Componente
		RSU
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL). Firmatarie della preintesa: UIL FPL, CISL FP. Firmatarie del contratto: UIL FPL, CISL FP.
Soggetti destinatari		Personale Dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Ente è sprovvisto di Organo di controllo interno scaduto il 15/12/2015 e non rinnovato da parte della Giunta Regionale della Campania. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto	il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera del Commissario Straordinario n° 15 del 19 maggio 2011. E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.

	di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (vedi apposita sezione nel sito istituzionale)
		La Relazione della Performance sarà validata dall'Organo di indirizzo politico al 31 dicembre 2018 in quanto l'Ente è sprovvisto dell'OIV in quanto dimessosi nell'anno 2012.
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme:</p> <p>a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa;</p> <p>b) ai vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n.165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa;</p> <p>c) dalle disposizioni sul trattamento accessorio;</p> <p>d) dalla compatibilità economico-finanziaria;</p> <p>e) dai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.</p>		
MODULO 2		

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi

Art. 1

Premessa

L'Ente Provinciale Per il Turismo Di Benevento, interessato da provvedimento di liquidazione a seguito all'entrata in vigore della Legge Regionale n.18 del 08.08.2014, "Organizzazione del sistema turistico in Campania", con Commissario Liquidatore Unico giusta Decreto.P.G.R..C. n. 17 del 7/02/2018, prorogato con D.G.R.C. n.213 del 10/04/2018, Burc.31 del 23/04/2018 è chiamato a garantire, al contempo, l'assolvimento dei compiti istituzionali così come disposto dal comma 5 dell'art. 22 della suindicata L.R., che recita testualmente: *"fino alla data dell'effettivo esercizio dell'agenzia regionale gli Enti Provinciali per il Turismo e le Aziende continuano ad esercitare le loro funzioni presso l'attuale sede"*.

Art. 2

Durata – Efficacia – Procedure di verifica

Il presente C.C.D.I. ha durata annuale, gli effetti decorrono dalla data di stipulazione fino al 31/12/2018 salvo clausola risolutiva espressa alla data di effettivo esercizio dell'AGENZIA Campania Turismo.

Art. 3

Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12/06/1990, n° 146, le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero sono una unità dirigenziale per ciascuna Struttura operante nelle rispettive Amministrazioni.
2. Il Coordinatore Generale dell'Ente, pertanto, in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, individua, tempestivamente, nell'ambito della struttura dell'Ente, il Dirigente di servizio tenuto alla prestazione lavorativa ed esonerato dallo sciopero, applicando, se e in quanto possibile, il principio della rotazione, secondo i seguenti criteri:

- minore anzianità di servizio
 - a parità di anzianità, il più giovane di età.
3. Di tale determinazione il Coordinatore Generale dà comunicazione al Servizio Personale ed alle OO.SS.
 4. Il Dirigente, individuato ed esonerato dallo sciopero, può chiedere in forma scritta ed entro 24 ore dalla proclamazione dello sciopero di essere sostituito per poter aderire al medesimo sciopero. L'accettazione della richiesta è subordinata alla garanzia della effettiva possibilità di sostituzione.
 5. Le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i precitati Servizi sono tenute a darne comunicazione all'Amministrazione con il previsto preavviso, precisando in particolare la durata della astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione.
 6. Nei casi in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, il Coordinatore Generale è tenuto a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, un avviso circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analogo avviso viene effettuato anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.
 7. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
 - tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
 - il giorno di pagamento degli stipendi;
 - nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.
 8. Gli scioperi di qualsiasi genere, in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.
 9. Durante l'esperimento di tentativi di conciliazione, in caso di scioperi, l'Amministrazione si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Art. 4

Comitato Unico di Garanzia (GUG)

L'Ente ha costituito, con determinazione dirigenziale n° 9 del 17 febbraio 2014, il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 5

Formazione e aggiornamento dei dirigenti – Criteri generali per l'elaborazione dei programmi

La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti sono assunti dall'Amministrazione come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto delle responsabilità affidate.

La formazione è obbligatoria per tutti i dirigenti e deve avere durata almeno trimestrale.

Le materie di studio, eguali per tutta la dirigenza, vanno concordate con le OO.SS.

Il piano di aggiornamento elaborato dal Coordinatore Generale, Dirigente alle Risorse Umane, verrà sottoposto alle OO.SS., nonché valutato con cadenza almeno quadrimestrale.

Formazione ed aggiornamento vengono finanziati mediante apposito capitolo di bilancio 12 sub 3 del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2016 e le somme destinate alla formazione, non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità (art. 23 C.C.N.L. 23/12/1999).

Il Coordinatore Generale, Dirigente alle Risorse Umane, si impegna a predisporre annualmente un piano finanziario dei costi di formazione, aggiornamento e spese connesse.

Art. 6

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

Al fine di assicurare una compiuta attuazione alle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D. Lgs. n° 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni, le parti, in applicazione dell'art. 4, comma 1, lettera d) del C.C.N.L. del 23/12/1999, convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno degli uffici dell'Ente in coerenza con le disposizioni legislative di riferimento. Nello specifico l'Amministrazione si impegna:

- A riconoscere ai rappresentanti per la sicurezza le attribuzioni previste dal D. Lgs. n° 81/2008.
- Ad attivare interventi informativi in materia di salute, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, da destinare, in attuazione della vigente normativa, ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori.
- Ad organizzare corsi di formazione/aggiornamento, per assicurare agli interessati adeguate nozioni concernenti la normativa, la materia della salute, della prevenzione e della sicurezza ed i rischi esistenti.
- A dotarsi di tecnologie innovative per la tutela della salute e la sicurezza;
- A definire i criteri per l'individuazione di organi operanti nella materia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, al fine di realizzare uniformità di interventi ed il necessario raccordo tra tutti gli enti pubblici operanti sul territorio regionale;
- Ad identificare tutte le fonti di pericolo di carattere igienico-ambientale, per consentire un controllo interno ed immediato delle condizioni di sicurezza e tutela della salute;
- Ad attivare presso ogni sede di lavoro la vigilanza tecnico-ispettiva.

La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi, alle modifiche della normativa vigente, alle innovazioni tecnologiche ed all'insorgenza di nuovi rischi.

L'Amministrazione provvede a sottoporre alle visite mediche di controllo periodiche.

Art. 7

Criteri per l'affidamento degli incarichi. Graduazioni delle funzioni

L'Organo di Indirizzo Politico/Amministrativo attribuisce gli incarichi dirigenziali ai dirigenti presenti nell'Ente, confermati in due unità a capo di struttura. Nell'affidamento degli incarichi dirigenziali l'Amministrazione persegue l'obiettivo della più ampia coincidenza tra le specifiche caratteristiche degli incarichi medesimi e le particolari esperienze professionali maturate dai dirigenti nell'ambito dell'Ente attuando il principio della rotazione degli incarichi.

L'incarico è conferito a tempo determinato, per un periodo di regola compreso tra i tre e i cinque anni, con facoltà di rinnovo.

Si è proceduto, con delibera commissariale n° 8 del 13 maggio 2014, all'affidamento ai responsabili di Struttura dei capitoli di spesa così come predisposti ed appostati nel relativo Bilancio di Previsione.

La responsabilità particolarmente grave come giusta causa di recesso dal contratto da parte dell'Amministrazione è correlata a due circostanze:

- 1) mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'Ente;
- 2) inosservanza delle direttive generali espressamente qualificate di rilevante interesse e formalmente comunicate al dirigente;

a tale scopo l'art. 23 bis ha il compito di determinare gli effetti degli accertamenti negativi per il mancato conseguimento dei risultati di gestione.

Tale norma individua anche le misure conseguenti a tale accertamento negativo che vanno dall'assegnazione di un incarico dirigenziale di posizione inferiore, alla sospensione per un periodo massimo di due anni da ogni incarico dirigenziale (con obbligo di accettare un nuovo incarico, anche meno remunerativo, proposto dall'ente di

appartenenza o da altro ente), con esclusione della retribuzione accessoria, fino al recesso dal rapporto di lavoro nei casi di particolare gravità.

Art. 8

NORME DISCIPLINARI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di indirizzo politico e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, nonché al D.P.R. n° 62 del 16 aprile 2013 (G.U. 129 del 4 giugno 2013)

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'ente 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 e dall'art.107 del D.Lgs.n.267 del 2000.
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'Ente 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 dispone 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'Ente 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'Ente;
 - 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'Ente, 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.
5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 5, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 7, codice disciplinare della Dirigenza, 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.7;
 - 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.

Art. 9

Costituzione del fondo e criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

Il fondo è annualmente costituito dalla cifra occorrente per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio al 1° gennaio 2018.

Art. 10

**Criteria generali per la distribuzione delle risorse finanziarie
destinate alla retribuzione di posizione**

L'adeguamento dei valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali è definita nei valori annui lordi per tredici mensilità, così come appresso indicati per ciascuna delle funzioni dirigenziali:

Dirigente, titolare d Struttura - Coordinatore Generale	€ . 47.814,13
Dirigente, titolare d Struttura	€ . 38.260,00

Art. 11

**Criteria generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate
alla retribuzione di risultato. Valutazione dei dirigenti**

In materia di verifica dei risultati e valutazioni dei dirigenti in funzione della attribuzione della retribuzione di risultato, le parti concordano che essa è determinata nella misura minima del 15% della retribuzione di posizione corrisposta ai dirigenti dell'Ente titolari di struttura,(art.28 del CCNL 23/01/1999) con l'aggiunta delle risorse previste dal C.C.N.L. del 22 febbraio 2010.

Preso atto che i dirigenti in servizio risultano essere in numero di due per cui ai sensi dell'art.19, titolo III comma 6 "Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 (graduatoria delle valutazioni individuali e distribuzione in tre livelli di performance) non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5;

La valutazione delle prestazioni dirigenziali viene effettuata, a mezzo delle nuove schede di valutazione previste nel sistema di valutazione delle performance dei dirigenti dell'E.P.T. di Benevento, redatto dall'OIV e relazione finale sulle performance a firma del Commissario Liquidatore.

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati con percentuale da 91 a 100% determina una erogazione economica del 100% ed un giudizio di valutazione della struttura interessata di:

- eccellente (100%)
- ottimo (da 91 a 99%)

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati con percentuale da 50 a 90% determina una corrispondente erogazione economica proporzionale (fra il 50 ed il 90%) ed un giudizio di valutazione della struttura interessata di:

- buono (da 76 a 90%)
- sufficiente (da 50 a 75%)

Ai dirigenti che non raggiungono una valutazione complessiva maggiore di 50/100 non si dà luogo ad alcun compenso incentivante con giudizio di insufficiente per la valutazione della struttura interessata.

Art. 12

Risoluzione consensuale

L'istituto della risoluzione consensuale disciplinato dall'art. 17 del CCNL 1998/2001, praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione e di riorganizzazione, non viene applicato al personale dell'Ente, in conformità alle direttive impartite alla Regione Campania, Area Generale di Coordinamento – Sviluppo Attività - Settore Terziario ed agli accordi recepiti con verbale del 23/04/2001.

Art. 13

Buono pasto

Si conferma, ai sensi degli art. 33 e 34 del CCNL del 23/12/1999, il diritto ad usufruire del buono pasto sostitutivo della mensa in servizio. Il diritto è riconosciuto per le sole giornate di effettiva presenza in servizio.

Art. 14

Orario di lavoro

1. Premesso che la materia relativa all'orario di lavoro dei Dirigenti è regolamentata dall'art. 16 del CCNL 10/4/1996 che cita testualmente "Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all' espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare."
2. La presenza in ufficio è accertata mediante rilevazione automatica con la sola timbratura in entrata

Art. 15

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

3. L'Ente, 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 durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.
4. 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.