

attraverso la formula residence.

Al riguardo, riteniamo che l'indennità di trasferimento di cui al comma 1 della medesima legge, corrisposta in misura intera per soli 12 mesi, invece, vada retribuita, sempre in misura intera, per 36 mesi. Infine, nel caso in cui non fossero disponibili gli alloggi di servizio connessi all'incarico, senza canone per l'assegnatario, l'Amministrazione deve reperire un alloggio sul mercato e farsi carico, in forma diretta, delle relative spese di locazione.

L'Amministrazione reperisca gli alloggi sul mercato, facendosi carico delle spese di locazione

## **CRITERI DI MASSIMA PER LA GESTIONE DEGLI ENTI DI ASSISTENZA PERSONALE**

Fra le prestazioni di welfare che possono maggiormente contribuire a rispondere ai bisogni personali dei dirigenti, andrebbero a nostro avviso valorizzate:

- le prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione ed assistenza sociale;
- le prestazioni di assistenza a familiari ed anziani non autosufficienti;
- le prestazioni sanitarie integrative, anche in regime convenzionale a condizioni vantaggiose;
- le prestazioni in regime di convezione per accesso al credito;
- le prestazioni di polizze assicurative in regime di convezione.

## **RELAZIONI SINDACALI**

Siamo convinti che il confronto sia la modalità attraverso la quale si possa instaurare un dialogo costruttivo con l'Amministrazione in tema di organici, di percorsi di carriera, di trasferimenti, di premi e di trasparenza, da realizzare attraverso la partecipazione a tavoli dedicati.

L'istituzione dei predetti tavoli di confronto, e/o la partecipazione a quelli già costituiti per il restante personale, darà il segno concreto di un'amministrazione che vuole davvero essere una casa di vetro, anche nei confronti del personale dirigente.

Infatti, siamo certi che la condivisione dei criteri generali, relativi alla mobilità, all'assegnazione d'incarichi, al conferimento di premi, al percorso ed alla progressione di carriera, sia un passo fondamentale non solo per la trasparenza nelle procedure e negli atti in materia di valorizzazione del personale dirigente, ma anche uno straordinario strumento di prevenzione e contrasto al "mobbing" sul quale richiediamo una specifica commissione paritetica per l'osservazione del fenomeno.

Aprire un confronto in tema di percorso di carriera, trasferimenti, premi e trasparenza