



# Città di Segrate

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA**

**QUADRIENNIO 2002/2005**

**Biennio economico 2002/2003 e integrazioni anni 2004/2005/2006/2007/2008/2009**

Oggi, 09/04/2009 alle ore 13.00 presso la sede del Comune di Segrate, Via 1<sup>a</sup> Maggio, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione del Comune di Segrate e le Organizzazioni Sindacali.

Premesso che in data 14/05/2007 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2004-2005.

Al termine della riunione le Parti hanno sottoscritto l'allegato **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO** relativo al personale assunto a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale al Comune di Segrate.

Sono pertanto presenti

per la delegazione trattante di parte pubblica:  
Avv. Laura Aldini – Direttore Generale  
Avv. Pasquale Criscuolo – Segretario Generale

per la delegazione trattante di parte Sindacale:  
il dott. Piero Micheli, r.s.a. CISL

Ente certificato:



Iso 9001:2000

Palazzo Comunale  
via I Maggio 20090 - Segrate  
**Telefono** 02/26.902.1 **Fax** 02/21.33.751  
**C.F.** 83503670156 - **P.I.** 01703890150



## **Art. 1. Ambito di applicazione e validità**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato del Comune di Segrate ed è riferito al CCNL 2002/2005.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

## **Art. 2. Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di lealtà e correttezza dei comportamenti delle parti ed è diretto a prevenire i conflitti e consentire il pieno e tempestivo coinvolgimento dei dirigenti nelle decisioni afferenti gli assetti organizzativi e le attribuzioni delle responsabilità e degli incarichi dirigenziali, in un quadro di impegno comune a mantenere elevati i livelli di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

## **Art. 3. Contrattazione collettiva decentrata integrativa**

La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle materie e nelle forme previste all'art.4 del CCNL 23.12.1999.

Le parti convengono altresì di determinare, con cadenza annuale, unitamente alla fase di verifica della sussistenza delle condizioni di cui ai commi 3,4 e 5 art.26 del CCNL 23.12.1999, la costituzione delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato.

## **Art. 4. Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero**

Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 7.05.2002, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni, limitatamente all'assolvimento delle funzioni di seguito evidenziate:

- Servizio elettorale, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni.
- Servizio di Igiene sanità ed attività assistenziali, nei casi di emergenza che si verifichino per casi sociali di particolare rilevanza o per situazioni di rischio che richiedano interventi urgenti di particolare tutela.
- Servizi relativi alle attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica Il Comandante, nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, assistenza in caso di sgombero neve, strutture pericolanti e macerie pericolose, eventi calamitosi.
- Servizi di gestione e manutenzione degli impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi, afferente all'Area Territorio ed in particolare all'ambito dei LLPP.



- Servizi di raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali, nei casi di emergenza di natura socio ambientale.

Servizi concernenti l'istruzione pubblica, per l'assolvimento dei soli obblighi di tutela del servizio pubblico in caso di emergenza.

Servizi del personale, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

## **Art. 5. Formazione ed aggiornamento professionale**

Al fine di realizzare i processi di trasformazione degli apparati pubblici e favorire l'affermazione di una cultura di risultato, occorre rivalutare il ruolo della formazione e dell'aggiornamento professionale quali metodi permanenti di valorizzazione delle capacità e della professionalità degli apparati amministrativi.

L'attività di formazione rivolta ai dirigenti, pur con proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione aziendale articolato per programmi di intervento annuali dall'Amministrazione. Il piano deve essere improntato alla necessità di informare e aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito ai mutamenti dell'ambiente operativo e normativo, in particolare quando incidono sulla sfera gestionale che compete ai dirigenti.

Le Parti concordano sulla valorizzazione dell'attività formativa quale momento fondamentale di aggiornamento e sviluppo delle competenze dirigenziali, sia a valenza specialistica che di tipo generale e manageriale.

Il piano di formazione viene predisposto dall'Ente su proposta dei dirigenti interessati e del Direttore Generale.

Le risorse destinate alla formazione non potranno essere inferiori all'1, % del monte salari della dirigenza. Le risorse stanziati per gli interventi di formazione andranno spese integralmente nell'anno di riferimento. Qualora ciò non sia possibile, le economie saranno riportate a maggiorazione dello stanziamento per l'anno successivo.

## **Art. 6. Pari opportunità**

E' impegno dell'Ente sviluppare le pari opportunità e favorire un maggior equilibrio fra responsabilità di lavoro e familiari attraverso una migliore ripartizione delle responsabilità.

L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e nell'aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione. L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- a) accesso, modalità di svolgimento, informazione sui corsi di formazione rivolta ai dirigenti assenti per congedi superiori a tre mesi;
- c) l'adozione di procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi del D. Lgs 81/2008;
- d) reinserimento operativo delle dirigenti al rientro della maternità;
- e) iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con quanto sopra;



## **Art. 7. Sicurezza e tutela giudiziaria.**

L'Amministrazione garantisce ai dirigenti tutela giudiziaria incaricando a proprie spese, anche in considerazione delle polizze assicurative vigenti, uno o più legali, salvo rivalsa in caso di accertato dolo o colpa grave.

La tutela si estende per i fatti verificatisi in corso di rapporto di lavoro, anche dopo la sua cessazione.

## **Art. 8 . Determinazione del fondo ex art. 26 CCNL 23.12.1999**

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art. 26 del CCNL 1999 è determinato utilizzando le possibilità previste dai commi previsti dal medesimo articolo.

Il fondo è costituito ogni anno con determinazione del dirigente del settore cui appartiene la sezione personale.

## **Art. 9. Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge**

Le risorse derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline:

- art. 92 del D.Lgs. 163/2006 (già 18 della Legge 109/1994 e s.m.i. Legge Merloni)
- art. 37 del CCNL 23/12/1999 (Enti provvisti di Avvocatura)
- art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996 convertito in Legge 556/1996 (interventi a sostegno degli uffici finanziari)
- art. 43 della Legge 449/1997 (sponsorizzazioni)

incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

Con i vigenti Regolamenti sono definiti i criteri e le modalità di corresponsione dei compensi derivanti dalle prestazioni correlate alle discipline previste nelle leggi di cui sopra.

## **Art. 10. Retribuzione di posizione.**

L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito.

A decorrere dall'1/1/2008 la retribuzione di posizione è definita, per ciascun incarico dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 1999 e successive modificazioni, secondo le seguenti fasce:

|                           |                                   |                         |                                    |
|---------------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------------------------------|
| Punteggi                  | 20-35                             | 36-45                   | 46-60                              |
| Fascia di appartenenza    | Fascia C                          | Fascia B                | Fascia A                           |
| Retribuzione di posizione | Minimo contrattuale – € 35.000,00 | € 35.001,00 - 40.000,00 | € 40.001,00 - massimo contrattuale |



## **Art. 11. Clausole di salvaguardia di cui all'art.4 del CCNL 12.2.2002**

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 12/2/2002 e art. 17 del CCNL 2002/2005, qualora in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente già incaricato sia conferito un nuovo incarico in sostituzione del precedente, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'Ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al dirigente è mantenuto il precedente trattamento economico di posizione per un periodo di anni due, nel rispetto delle risorse disponibili per il finanziamento della retribuzione di posizione.

Il trattamento economico di risultato è quello riferito alla nuova posizione assegnata dalla data di attribuzione della stessa.

Questo articolo non si applica nell'ipotesi prevista dall'art. 23 bis, comma 1, lett. b) del CCNL 1996 così come introdotto dall'art. 13 del CCNL 2002/2005 e riferito agli effetti di valutazioni negative, e neppure nel caso di passaggio del dirigente all'Ente per effetto di trasferimento o delega di funzioni od attività.

## **Art. 12. Indennità di risultato, verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti.**

La retribuzione di risultato è finanziata con una quota pari almeno al 15% delle risorse previste all'art. 26 del CCNL 1998/2001 ed attribuita sulla base di apposita metodologia adottata dal Comune di Segrate a seguito di concertazione con le OO. SS.

L'Ente procede alla liquidazione della retribuzione di risultato entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di valutazione.

## **Art. 13. Comitato dei garanti**

Si dà atto che il Comune di Segrate in data 20/05/2008 ha stipulato apposito protocollo d'intesa con la Provincia di Milano per avvalersi dell'operato del Comitato dei Garanti per tutti i provvedimenti sanzionatori a carico dei dirigenti previsti dall'art. 23 bis comma 1, lett. b), c) e d) del CCNL 10/04/1996.

## **Art. 14. Interpretazione autentica**

Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.

per la parte pubblica

per la parte sindacale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_