

COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA

(ex Art. 4 del CCNL 1998/2001 - Area Dirigenza)

Cernusco sul Naviglio, li

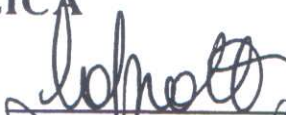
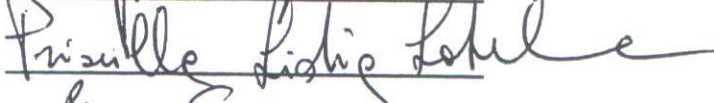

5/12/2000

DELEGAZIONE PUBBLICA

Dott. Susanna Caprotti

Dott. Priscilla Latela

Dott. Bruno Susio

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

R.S.A. CISL Dott. Piero Bossi



COMUNE CERNUSCO SUL NAVIGLIO
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - AREA DELLA DIRIGENZA

1. Ambito e validità del presente accordo.

Il presente Contratto Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 dei CCNL - Area della Dirigenza si applica *per* il quadriennio 1998-2001, ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Cernusco Sul Naviglio

2. Relazioni Sindacali

X Con apposito protocollo d'intesa, che costituirà parte integrante del presente contratto saranno definire norme e regole che stabiliscano corrette relazioni sindacali nell'ambito della dirigenza del Comune di Cernusco sul Naviglio, tra dirigenti e l'Amministrazione e tra gli stessi dirigenti.

3. Condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 (*) - incremento del Fondo.

Con riferimento all'art. 26 del CCNL - Area della Dirigenza, *finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato* le parti concordano -

- Per l'anno 1999 il fondo è determinato in L. 145.000.000.= tenendo conto degli incrementi ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 26 del CCNL e dell'art. 48 delle code contrattuali.
- Per gli anni 2000 e 2001 il fondo è determinato in L. 270.000.000.= tenendo con riferimento alla dotazione organica di 5 dirigenti

4. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti:

Le parti concordano annualmente 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 Organizzazioni Sindacali.

Tali risorse possono variare dal 3 al 5% della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine.

Eventuali nuove iniziative formative proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate con le Organizzazioni Sindacali per le eventuali modifiche o integrazioni.

Ad ogni inizio anno, inoltre, le parti concordano la quantificazione del monte ore da destinare ~~tenendo conto delle esigenze organizzative - ai congedi, retribuiti e non, per la formazione e~~ l'autoformazione dei dirigenti, in applicazione dell'art. 6, Legge 8.3.2000 n. 53.

Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, d'intesa con il Direttore Generale.

(*) Decorsi 30 Giorni dall'inizio della trattativa, relativamente al presente articolo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione (art. 4 comma 2 CCNL - Dirigenti)

8.2. *Retribuzione di risultato.*

Per ciascuno degli anni gli anni 2000 e 2001 la retribuzione di risultato è determinata in L. 54.000.000.=, corrispondente ad una quota pari al 20% del totale del Fondo, è fissato in L. 270.000.000.= annui.

La Giunta, con l'approvazione del P.E.G., definisce gli obiettivi che vengono affidati ai dirigenti ed il cui raggiungimento sarà oggetto di misurazione, in base alla quale viene attribuita la retribuzione di risultato spettante.

L'entità attribuita a ciascun dirigente è definita sulla base dei risultati complessivi ottenuti da tutti i Dirigenti nel loro complesso, tenendo conto della valutazione del risultato di ciascun dirigente sulla base delle fasce di valutazione come indicato **nell'allegato 2**

Nell'attribuzione della retribuzione di risultato il Direttore Generale potrà tener conto di periodi consistenti di copertura contemporanea di più posizioni dirigenziali.

8.3 *Tabella delle nuove retribuzioni di Posizione per i Dirigenti.*

Le nuove retribuzioni di posizione decorreranno dal 1.1.2000, in base ai "pesi" attribuiti alle singole posizioni, secondo i parametri e le valutazioni indicate dalla metodologia come risulta **dall'allegato n. 1**

Le fasce, all'interno delle quali si collocano le posizioni dirigenziali, sono definite in base ai punteggi attribuiti ad ogni singola posizione e si distribuiscono in base al seguente schema:

Fascia	Retribuzione
1	fino a 60.000.000
2	fino a 45.000.000
3	da 30.000.000

9. **Affidamento e revoca degli incarichi.**

L'Amministrazione attribuisce ad ogni Dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.

Il Sindaco, sentito il Direttore Generale, affida gli incarichi dirigenziali in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il Regolamento Generale dei Servizi e degli Uffici.

Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza applicando, di norma, il criterio della rotazione.

Entro il 31.12.2001, su esplicita richiesta, le parti potranno incontrarsi per un ulteriore approfondimento ed un'eventuale integrazione e/o modificazione dei criteri generali per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali, che costituiscono oggetto di informazione alle Oraanizzazioni Sindacali.