



COMUNE DI MONZA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza

Il giorno 16 Gennaio 2004, alle ore 10.30 presso la sede di Piazza Trento e Trieste, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione del Comune di Monza, rappresentata dall'Assessore al Personale e Organizzazione, prof. Paolo Pilotto e dal Dirigente del Settore Organizzazione e Personale, dr.ssa Laura Brambilla ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali: CGIL, CISL, UIL.

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 Monza.

Monza, 16 Gennaio 2004

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Paolo Pilotto
Laura Brambilla

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE.

CGIL *Ugo Roncato*
CISL *Belgiovanni*
UIL *Antonio*

INDICE

Art. 1	Ambito e validità dell'accordo	1
Art. 2	Relazioni sindacali.....	1
Art. 3	Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero	3
Art. 4	Programmi di formazione e aggiornamento professionale.....	4
Art. 5	Pari opportunità	5
Art. 6	Igiene, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro.....	6
Art. 7	Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 C.C.N.L. 23.12.1999	7
Art. 8	Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	8
Art. 9	Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti.....	8
Art. 10	Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	9
Art. 11	Criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato.....	9
Art. 12	Comitato dei Garanti.....	10
Art. 13	Risoluzione consensuale.....	11
Art. 14	Clausole di salvaguardia.....	12
Art. 15	Omnicomprendività del trattamento economico.....	13
Art. 16	Affidamento e revoca degli incarichi.....	13
Art. 17	Interpretazione autentica.....	14
Art. 18	Buoni pasto	14
Art. 19	Orario di lavoro.....	15
Art. 20	Trasferta.....	15
	Dichiarazioni congiunte.....	16
Allegato 1	Criteri generali per la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale.....	17
Allegato 2	Fondi ex art.26 CCNL anni 2003, 2004, 2005.....	18

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the letters 'IN' in the center, and several other signatures on the right.

Articolo 1

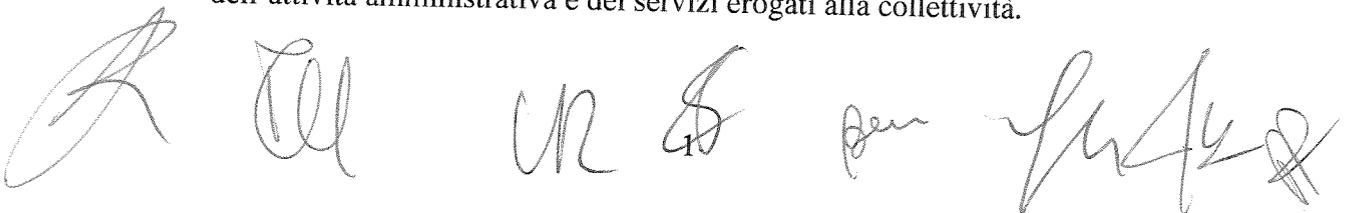
Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 1998/2001 per l'area della dirigenza, comparto regioni ed enti locali per i dirigenti a tempo indeterminato del Comune di Monza. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 1° novembre 2003, quelli giuridici decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione appositamente prevista.
2. La durata del contratto è quella stabilita dall'art.5 del C.C.N.L. vigente; alla scadenza resterà valido qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.. Le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente C.C.D.I.
3. Il presente contratto sarà stampato e distribuito a tutti i dirigenti del Comune a cura dell'Amministrazione Comunale di Monza.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali al fine di potenziare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.



2. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.Lgs. 165/2001 e del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 concordano di dare piena attuazione al sistema di relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.
3. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli articoli 6-7-8 del CCNL così integrati:
 - a) l'Amministrazione informerà le Organizzazioni Sindacali su gli atti di valenza generale concernenti l'attività e le funzioni dei dirigenti di norma almeno 7 giorni prima della presentazione all'organo competente per l'adozione; per gli atti di competenza del Consiglio Comunale i termini relativi all'informazione preventiva sono riferiti alla data di presentazione della proposta alla Giunta Comunale.
 - b) in ogni caso nel rispetto della privacy, l'Amministrazione s'impegna a garantire l'accesso ai documenti rientranti nella sfera della contrattazione, concertazione e consultazione.

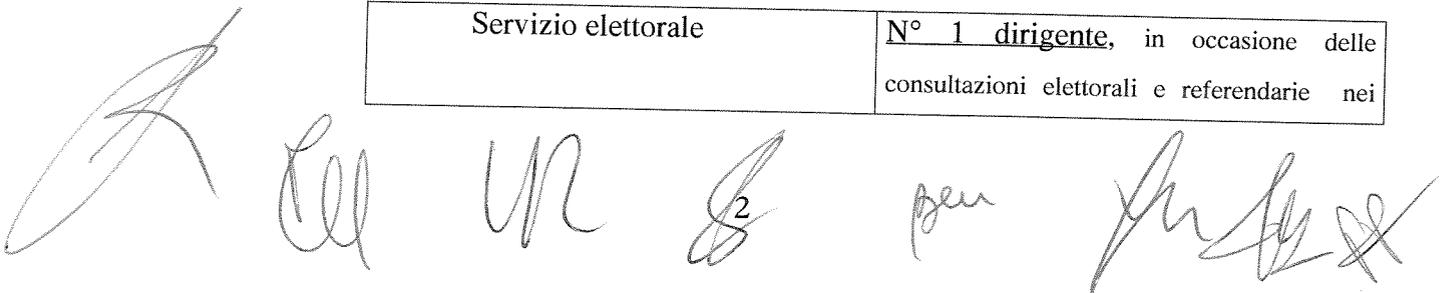
Articolo 3

Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

(art. 4, lett. a C.C.N.L.)

1. 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	N° 1 dirigente, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei
---------------------	--



	giorni di scadenza , previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni .
Igiene sanità ed attività assistenziali	<u>N. 1 dirigente</u> 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	<u>Il Comandante</u> , 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 produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi	<u>N° 1 dirigente</u> , afferente all'Area Territorio ed in particolare all'ambito dei LLPP
Servizi di raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali	<u>N.1 dirigente</u> nei casi di emergenza di natura socio ambientale
Servizi concernenti l'istruzione pubblica	<u>N° 1 dirigente</u> per l'assolvimento dei soli obblighi di tutela del servizio pubblico in caso di emergenza
Servizi del personale	<u>N° 1 dirigente</u> 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.

Servizi relativi ai beni culturali	N° 1 dirigente per l'assolvimento dei soli obblighi di salvaguardia in caso di emergenza
------------------------------------	--

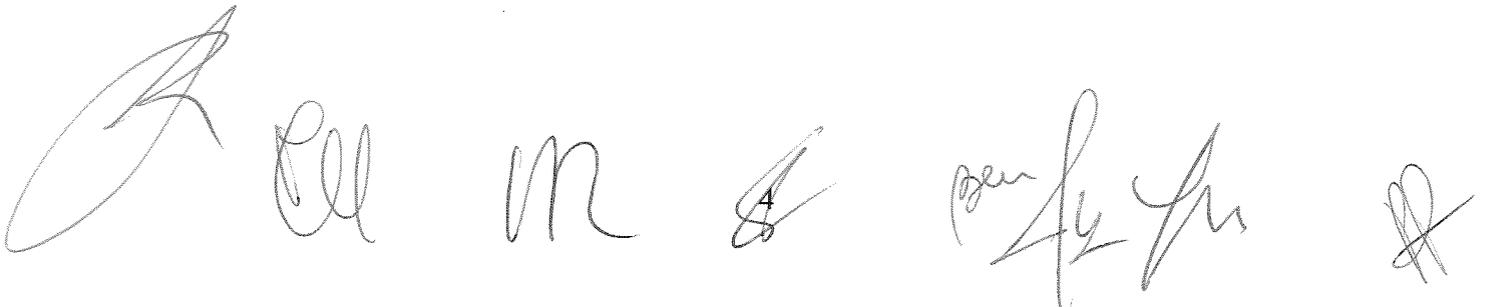
2. Fermo restando quanto sopra, le parti, nell'interesse dei cittadini che ricorrono ai servizi comunali, valutano la necessità di ulteriori esenzioni dallo sciopero.

Articolo 4

Programmi di formazione e aggiornamento professionale

(art. 4, lett. b C.C.N.L.)

1. 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.
2. 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.
3. Il piano comprende programmi di formazione generale e specifica e programmi di formazione ed aggiornamento a carattere individuale indirizzati al fine di migliorare i servizi resi all'utenza; alla redazione di questi ultimi partecipano i singoli dirigenti con proposte individuali.
4. Il piano di formazione, i programmi e la quota spesa annuale sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa e di accordo specifico di norma entro il 30 ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento.



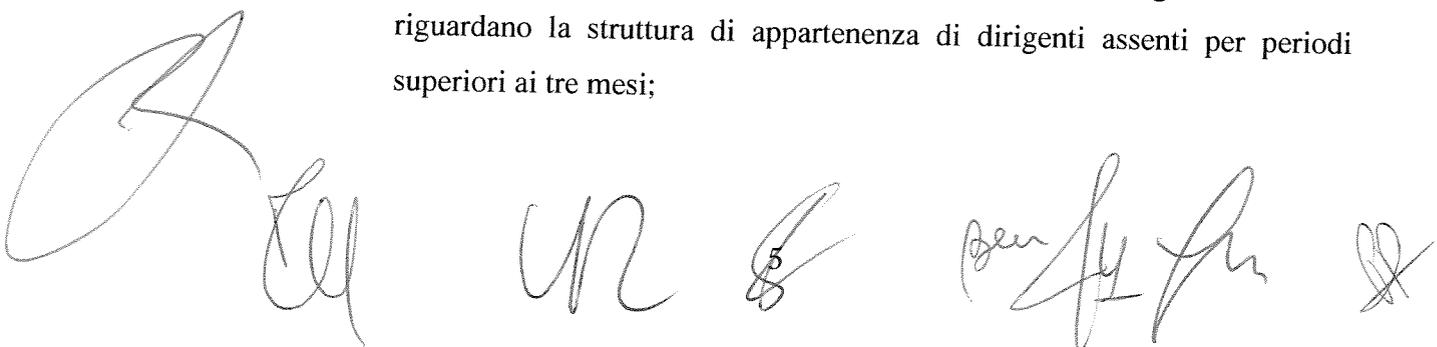
5. Le risorse stanziare per gli interventi di formazione andranno spese integralmente nell'anno di riferimento. Qualora per motivi imprevisti ciò non sia possibile, le economie saranno riportate a maggiorazione dello stanziamento per l'anno successivo.
6. Annualmente saranno destinate alla formazione dei dirigenti risorse non inferiori all'1% della spesa complessivamente stanziata per il personale dirigenziale.
7. La definizione di programmi formativi che interessano più dirigenti dovrà prevedere tempi di inizio e fine delle attività compatibili con l'attività lavorativa dei dirigenti coinvolti.

Articolo 5

Pari opportunità

(art. 4, lett. c C.C.N.L.)

1. 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, eliminando ogni eventuale disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione professionale e adottando azioni positive e trasversali verso tutti i dirigenti.
2. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato per le Pari Opportunità le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato se riferite a:
 - a) accesso, modalità di svolgimento, informazione sui corsi di formazione rivolta ai dirigenti assenti per congedi superiori a tre mesi;
 - b) comunicazione della documentazione e degli atti significativi che riguardano la struttura di appartenenza di dirigenti assenti per periodi superiori ai tre mesi;



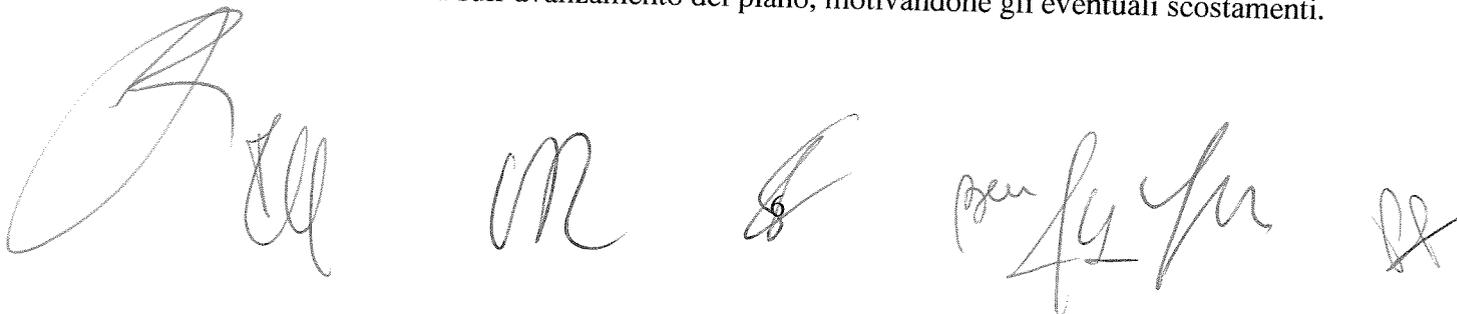
- c) l'adozione di procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi del D. Lgs 626/94 e successive modificazioni;
- d) reinserimento operativo delle dirigenti al rientro della maternità;
- e) iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con quanto sopra;
- f) servizi interni idonei a facilitare l'inserimento delle donne nell'ambiente di lavoro.

Articolo 6

Igiene, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro

(art. 4, lett. d)

1. I dirigenti che rivestono l'incarico di datore di lavoro proporranno una pianificazione pluriennale degli 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, contestualmente all'adozione del Peg annuale, 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 prevedrà il finanziamento delle opere e dei lavori programmati secondo un ordine di priorità dei rischi. Le proposte non accolte dovranno essere contro dedotte con motivazioni comunicate al datore di lavoro proponente.
3. Semestralmente, entro un mese dalla chiusura di ciascun semestre, l'Amministrazione Comunale fornirà alle Organizzazioni Sindacali opportuna informativa sull'avanzamento del piano, motivandone gli eventuali scostamenti.



Articolo 7

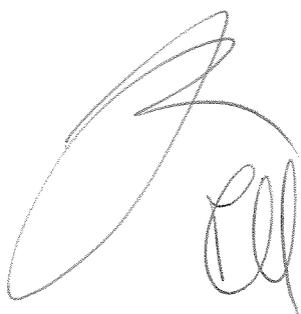
Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui

all'art. 26 C.C.N.L. 23.12.1999

(art. 4, lett. e)

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL, si dà atto che il Comune di Monza ha determinato il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato con riferimento a tutte le voci del comma 1 dell'art. 26 del CCNL.
2. Alla luce del recente processo di riorganizzazione attivato nell'Ente, tra le cui finalità si rilevano quelle di razionalizzare e migliorare la qualità dei servizi resi, nonché quello di introdurre meccanismi operativi che consentano una maggior responsabilizzazione dei dirigenti dell'Ente, ed in considerazione del fatto che a parità di posti dirigenziali in dotazione organica (n. 22) è intenzione dell'Amministrazione Comunale di Monza procedere ad una progressiva copertura dei posti vacanti previsti nel modello organizzativo adottato, compatibilmente con i vincoli posti dalla legislazione, le parti concordano nell'applicare quanto disposto al comma 3 del citato art. 26, integrando il Fondo della somma corrispondente alla retribuzione di posizione e, proporzionalmente, della retribuzione di risultato corrispondente alle posizioni dirigenziali la cui copertura dovesse essere via via prevista nel piano triennale dei fabbisogni del personale e nel relativo piano annuale delle assunzioni.
3. Di norma, entro il primo ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento, sarà attivata la sessione negoziale per procedere alla verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento del fondo di posizione e risultato.

La verifica dovrà concludersi, di norma, entro 60 giorni dall'avvio del negoziato; in questo periodo le parti si adegueranno ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza non assumendo iniziative unilaterali.



Articolo 8

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 4, lett. f, C.C.N.L.)

1. Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 L.109/94 e s.m.i. 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. Le parti concordano che la retribuzione di risultato debba essere correlata alle somme percepite a titolo di incentivazioni specifiche.
3. Criteri e modalità di correlazione saranno definiti in apposita sede concertativa per la definizione dei criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Articolo 9

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

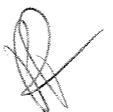
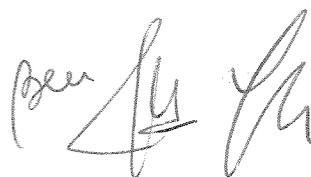
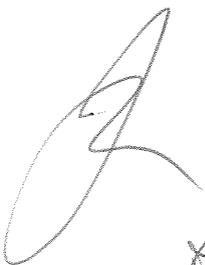
1. Il processo della verifica dei risultati e della valutazione dei dirigenti a tempo indeterminato è un processo dinamico che prevede l'informazione preventiva sui criteri di valutazione ed è adottato dalla Amministrazione Comunale previo confronto ed eventuale concertazione con i soggetti sindacali rappresentativi della dirigenza.

Articolo 10

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

(Art. 26 del C.C.N.L.)

1. Il fondo di cui all'art. 26 del C.C.N.L. è determinato utilizzando le possibilità previste dai commi del medesimo articolo.



2. L'incremento del Fondo ex art.26 CCNL 98/2001, in attuazione a quanto definito nell'accordo siglato il 25.01.2001 è il seguente:
 - Per il 2003 – incremento pari a L. 44.000.000
 - Per il 2004 – incremento pari a L. 66.000.000
 - Per il 2005 – incremento pari a L. 50.000.000
3. La consistenza dei Fondi ex art.26 CCNL per gli anni 2003, 2004, 2005 è quella determinata nelle tabelle allegate al presente CCDI.

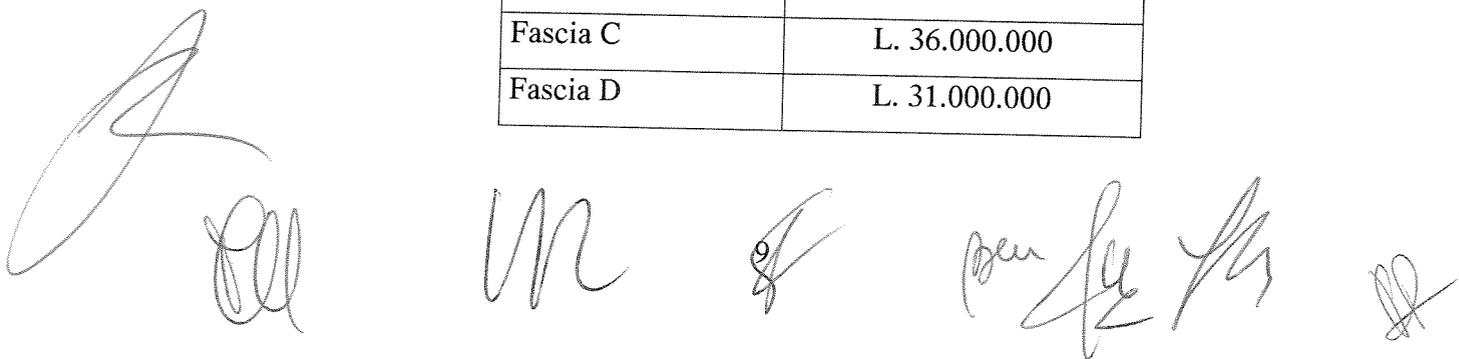
Articolo 11

Criteria per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato (art. 4, lett. g C.C.N.L.)

1. Retribuzione di posizione.
 - a) L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito.
 - b) Tenuto conto dei cambiamenti intervenuti nell'assetto strutturale e organizzativo del Comune, le posizioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione con decorrenza dal 1 novembre 2003 si distribuiscono nelle seguenti fasce:

Dal 1 Novembre 2003

Fascia A	L. 45.000.000
Fascia B	L. 40.000.000
Fascia C	L. 36.000.000
Fascia D	L. 31.000.000



Dal 01.01.2004

Fascia A	L. 47.800.000
Fascia B	L. 42.800.000
Fascia C	L. 38.800.000
Fascia D	L. 33.800.000

Dal 01.07.2004

Fascia A	L. 49.000.000
Fascia B	L. 44.000.000
Fascia C	L. 40.000.000
Fascia D	L. 35.000.000

Dal 01.01.2005

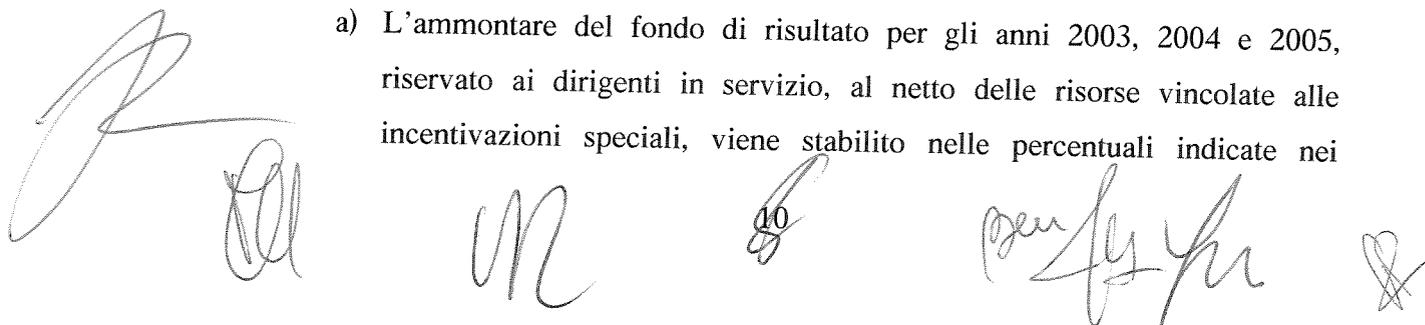
Fascia A	L. 49.000.000
Fascia B	L. 44.000.000
Fascia C	L. 40.000.000
Fascia D	L. 35.000.000

I benefici economici derivanti dall'applicazione delle nuove fasce a partire dal 1 novembre 2003 dispiegheranno i loro effetti complessivi sull'ultimo periodo 2003 (nov-dic 2003) con una ripartizione complessiva dell'incremento previsto pari a L.2.500.000 per fascia sugli ultimi due mesi dell'anno.

I benefici economici derivanti dall'applicazione delle nuove fasce a partire dal 1 Luglio 2004 dispiegheranno i loro effetti complessivi sull'ultimo periodo 2004 (luglio-dic 2004) con una ripartizione complessiva dell'incremento previsto pari a L.1.200.000 per fascia sugli ultimi sei mesi dell'anno.

2. Retribuzione di risultato.

- a) L'ammontare del fondo di risultato per gli anni 2003, 2004 e 2005, riservato ai dirigenti in servizio, al netto delle risorse vincolate alle incentivazioni speciali, viene stabilito nelle percentuali indicate nei



prospetti allegati riepilogativi del Fondo complessivo di cui all'art.26 CCNL.

L'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato avverrà in base a quanto disposto dagli artt.26 e 28 del CCNL.

Articolo 12

Comitato dei Garanti

1. Il Comitato dei Garanti è un servizio di valutazione di secondo livello cui compete di esprimere parere vincolante sui procedimenti di revoca degli incarichi o recesso del rapporto di lavoro.
2. Il Comitato dei Garanti è composto da tre componenti ed ha durata triennale; i componenti sono individuati come segue.
 - a) Uno è designato dall'Amministrazione.
 - b) Uno è designato dalle Organizzazioni Sindacali dell'area dirigenziale tra i dirigenti pubblici non vincolati da rapporto di lavoro con l'Ente.
 - c) Il terzo, con funzioni di Presidente, è nominato in accordo tra le parti scegliendo fra una rosa di nomi.Sino alla surroga, le dimissioni di uno dei componenti comportano la sospensione dell'attività dell'organo e degli atti sottoposti a parere.
3. Il comitato dei garanti esprime parere motivato e vincolante sui provvedimenti di contestazione per risultati negativi dell'attività amministrativa o per mancato rispetto delle direttive dell'organo competente entro 30 giorni dalla richiesta corredata da adeguati elementi istruttori .

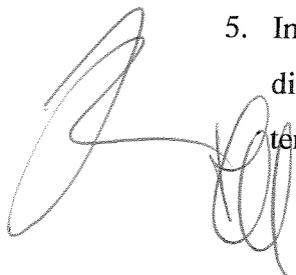


4. Tali provvedimenti costituiscono presupposto per la conclusione di procedure di contestazione, e per l'adozione delle conseguenti ed eventuali misure sanzionatorie.
5. La richiesta di elementi istruttori interrompe il termine di 30 giorni, che riprende a decorrere dal ricevimento di quanto richiesto.
6. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rinvia all'art.22, ultimo comma del D. Lgs. 165/01.

Articolo 13

Risoluzione consensuale

1. Il Comune di Monza o il dirigente a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e, se concordata, dà diritto ad una indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 CCNL – dirigenti (all. 1).
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
4. Non è consentita la riammissione in servizio del Dirigente con il quale è stato risolto consensualmente il rapporto di lavoro, qualora la richiesta sia stata avviata dal dirigente medesimo.
5. In deroga a quanto previsto dalle vigenti disposizioni del CCNL, i dirigenti dimissionari ai sensi del presente articolo non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso.



Articolo 14

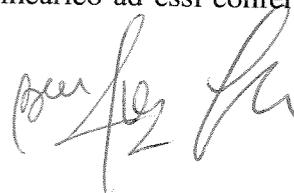
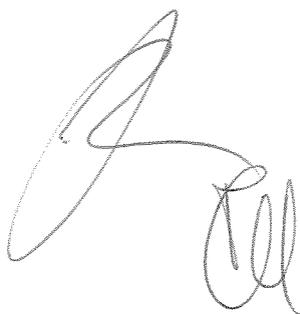
Clausole di salvaguardia

1. In caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, ai sensi dell'art. 4 CCNL- dirigenti, le parti concordano nell'attribuire al dirigente :
 - a) per i primi 6 mesi successivi all'affidamento del nuovo incarico, la retribuzione di posizione precedentemente goduta;
 - b) per i successivi 6 mesi, oltre alla retribuzione di posizione specifica del nuovo incarico, il 70% della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella nuova;
 - c) per i successivi 6 mesi, oltre alla retribuzione di posizione specifica del nuovo incarico, il 30% della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella nuova.

Articolo 15

Omnicomprendività del trattamento economico

1. In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto disciplinato all'art. 8 del presente Contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), cioè agli incentivi previsti dall'art. 37 del vigente CCNL (Avvocatura comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 e successive modifiche e integrazioni (Legge Merloni).
2. Rientrano, in particolare, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in



ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei propri compiti di ufficio.

Articolo 16

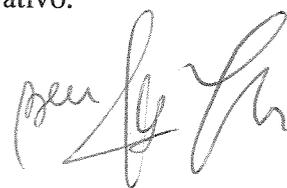
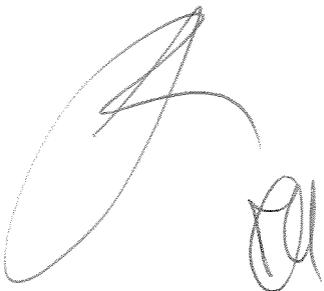
Affidamento e revoca degli incarichi

1. L'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali sono disciplinati dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dai relativi CCNL vigenti.

Articolo 17

Interpretazione autentica

1. 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.
2. 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.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

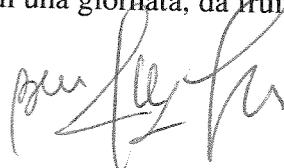
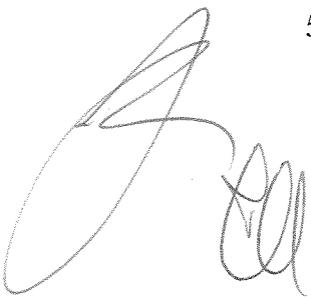


Articolo 18
Buoni pasto
(art. 34 C.C.N.L.)

1. Condizione per il diritto alla fruizione del buono pasto è l'effettuazione di un servizio minimo di 6,30 ore giornaliere.
2. L'importo del buono pasto è quello previsto per la generalità dei dipendenti comunali.

Articolo 19
Orario di lavoro

1. I dirigenti sono tenuti ad utilizzare il badge magnetico al fine di attestare la presenza in servizio che di norma si svolge durante l'orario di servizio del personale assegnato.
2. Il dirigente è tenuto a far rilevare la propria presenza in servizio con le procedure in uso; non è però tenuto ad osservare un orario di lavoro ordinario rigidamente prestabilito in un determinato numero di ore.
3. La presenza in servizio del dirigente deve essere significativa e, pertanto, occasionalmente anche inferiore ma comunque prevalente rispetto all'orario di lavoro dei propri collaboratori.
4. E' esclusa in ogni caso non solo la remunerazione del plus orario, ma anche la possibilità di usufruire di riposi compensativi del plus orario giornaliero precedentemente accumulato.
5. Nel caso in cui, per motivi di servizio, il Dirigente non dovesse fruire della giornata di riposo settimanale o di giornate di festività infrasettimanali, lo stesso potrà usufruire di un riposo compensativo di una giornata, da fruire di



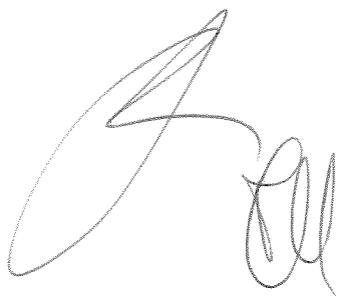
norma entro i 15 giorni successivi, fatto salvo il debito orario complessivamente dovuto.

6. L'utilizzo del "giustificativo" si limita ai casi di assenza dal servizio equiparata alla presenza.

Articolo 20

Trasferta

1. Il rimborso per le spese di trasferta, alla quale il dirigente sia stato comandato o inviato, avviene su presentazione di documentazione della spesa sostenuta mediante fattura o ricevuta fiscale nei limiti di spesa fissati dalla contrattazione nazionale e per le specifiche causali di spesa ivi indicate.
2. E' consentito il rimborso delle spese per taxi in alternativa all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, in caso di accertata necessità.
3. Se viene documentata la effettiva indisponibilità di fruire di strutture e servizi di ristorazione nella località della missione, potrà essere corrisposta l'indennità forfettaria di cui al comma 6 dell'art. 35 del C.C.N.L..



Dichiarazioni congiunte – allegate al CCDI siglato il 16.01.2004

Art. 5 Pari Opportunità

Le parti si impegnano a nominare il Comitato Pari Opportunità entro 60 giorni dalla stipula del presente CCDI.

Art. 8 Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

Le parti si impegnano ad avviare e concludere la definizione dei criteri e delle modalità relative alle incentivazioni specifiche previste da norma e da CCNL, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI, tanto da permettere l'applicazione dell'art. 8.

Art.9 Processo di valutazione

Le parti concordano nel prevedere, nel processo di valutazione, un momento di confronto tra valutato e organo preposto alla valutazione, preventivo all'adozione dell'atto formale di erogazione della retribuzione di risultato.

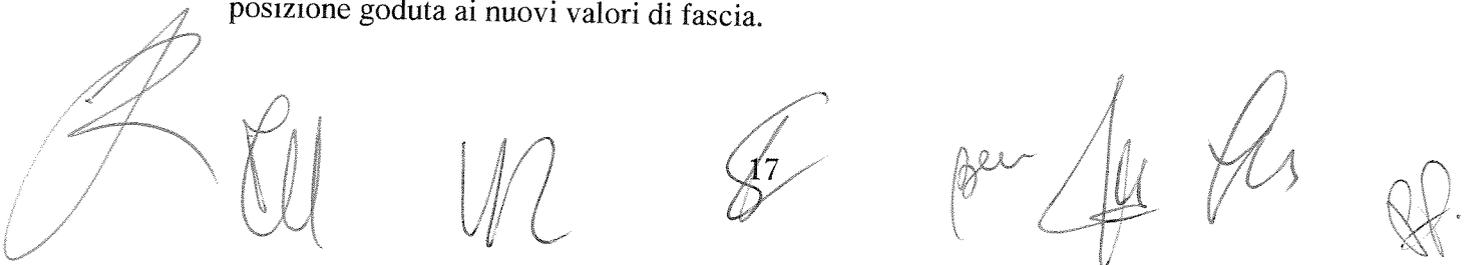
Art. 12 Comitato Garanti

Le parti si impegnano a nominare il Comitato dei Garanti entro 60 giorni dalla stipula del presente CCDI.

Art.14 Clausole di salvaguardia

In fase di prima applicazione del presente CCDI e di implementazione del modello organizzativo approvato con delibera della G.C. n.603 del 20.05.2003 si ritiene di salvaguardare le retribuzioni di posizioni attualmente in godimento, con le modalità previste al precedente art.14, anche qualora la pesatura dei nuovi incarichi dirigenziali dovesse evidenziare che l'incarico affidato rientra in una fascia più bassa rispetto all'incarico precedentemente ricoperto.

Qualora invece il nuovo incarico dovesse rientrare in una fascia più alta rispetto all'incarico precedentemente ricoperto si procederà ad adeguare la retribuzione di posizione goduta ai nuovi valori di fascia.



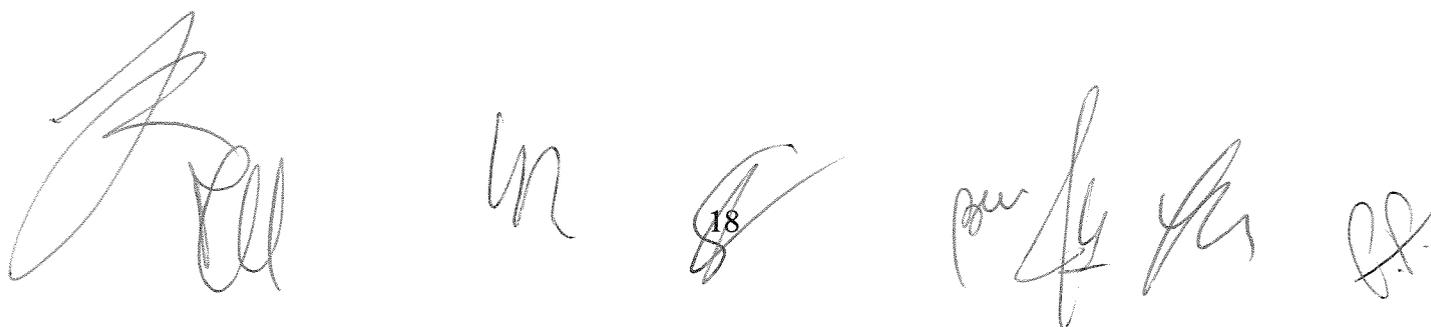
17

Assicurazioni e patrocinio legale

Le parti si impegnano a definire in apposito accordo le modalità e le forme di assicurazioni da garantire ai Dirigenti dell'Ente, nonché le modalità del patrocinio legale degli stessi.

Retribuzione di risultato

Le parti si impegnano a definire in apposito accordo le modalità di suddivisione del Fondo annuale destinato alla retribuzione di risultato.



18

ALLEGATO 1

CONCERTAZIONE CON LE OO.SS.

CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELLE CONDIZIONI, DEI REQUISITI E DEI LIMITI PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

1. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad una indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali, oggetto di concertazione, sono di seguito illustrati:
2. la risoluzione consensuale si applica ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con una anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a 6 anni.
3. Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere erogata una indennità supplementare, oltre alle spettanze di fine rapporto, variabile da 3 a 24 mensilità.
4. L'importo della mensilità di riferimento per il calcolo dell'indennità, si basa sul valore medio dello stipendio erogato negli ultimi 12 mesi di presenza; comprende tutti gli emolumenti maturati a giusto titolo dal dirigente nel periodo di riferimento.



PERSONALE DIRIGENTE

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (Art.26)

Descrizione	Fonti di Finanziamento		% adottate
	Importo	% su totale compl. Fondo	
			valori % anno
Art. 26 :			
- comma 1 a)	594.340	69,77	
- comma 1 b)			
- comma 1 c)			
- comma 1 d) (dec. 31/12/1999)	24.994	2,93	1,25 1997
- comma 1 e)			
- comma 1 f)			
- comma 1 g)	98.485	11,56	
- comma 1 i) di cui:			
quota ret. Pos. L.			
quota ret. Ris. L.	23.994	2,82	1,2 1997
- comma 2			
- comma 3	110.000	12,91	
- comma 4			
- comma 5			
- Economie esercizio precedente retribuzione di Posizione			
- Economie esercizio precedente retribuzione di Risultato	134.000	15,73	
TOTALE RISORSE	851.813		

AMMINISTRAZIONE.....COMUNE DI MONZA.....

ANNO2004.....

(in migliaia)

Finalità	Utilizzo risorse			% su totale colonna 3
	Destinazione risorse	Somme impegnate	Somme non attribuite (2-3)	
1	2	3	4	5
Retr.ne Posizione	688585	688585		80,84735415
Retr.ne Risultato	163125	163125		19,15264585
Economie Ret.ne Pos.*				
Utilizzo ec. Retr. Ris.to				
TOTALE	851.710	851.710		
Posizioni Economiche determinate dall'Ente				
VALORI INDIVIDUALI		N. DIRIGENTI DESTINATA RI	TOTALE (1x2)	
1	2	3		
	49000			
	44000			
	40000			
	35000			
TOTALE				

* = SOMME NON UTILIZZATE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER L'ANNO IN CORSO E

MR

per

[Signature]

PR

[Signatures]

PERSONALE DIRIGENTE

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (Art.26)

Descrizione	Fonti di Finanziamento		% adottate valori % anno
	Importo	% su totale compl. Fondo	
Art. 26 :			
- comma 1 a)	594.340	75,63	
- comma 1 b)			
- comma 1 c)			
- comma 1 d) (dec. 31/12/1999)	24.994	3,18	1,25
- comma 1 e)			
- comma 1 f)			
- comma 1 g)	98.485	12,53	
- comma 1 i) di cui:			
quota ret. Pos. L.			
quota ret. Ris. L.	23.994	3,05	1,2
- comma 2	44.000	5,60	
- comma 3			
- comma 4			
- comma 5			
- Economie esercizio precedente retribuzione di Posizione			
- Economie esercizio precedente retribuzione di Risultato	134.000	17,05	
TOTALE RISORSE	785.813		

AMMINISTRAZIONE.....COMUNE DI MONZA.....

ANNO2003....

(in migliaia)

Finalità	Utilizzo risorse			Somme non attribuite (2-3)	% su totale colonna 3
	Destinazione risorse	Somme impegnate	2		
1				4	5
Retr.ne Posizione	630000	630000			80,19348269
Retr.ne Risultato	155600	155600			19,80651731
Economie Ret.ne Pos.*					
TOTALE	785.600	785.600			
Utilizzo ec. Retr. Ris.to					
Posizioni Economiche determinate dall'Ente					
VALORI INDIVIDUALI	N. DIRIGENTI DESTINATA	TOTALE (1x2)			
1	2	3			
45000					
40000					
36000					
31000					
TOTALE					

* = SOMME NON UTILIZZATE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER L'ANNO IN CORSO E

Handwritten signatures and initials:
 M
 per
 [Large signature]

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
 [Large signature]
 [Large signature]
 [Large signature]

PERSONALE DIRIGENTE

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

AMMINISTRAZIONE.....COMUNE DI MONZA.....

ANNO2005....

(in migliaia)

Fonti di Finanziamento		valori % anno
Descrizione	Importo	% su totale compl. Fondo
Art. 26:		
- comma 1 a)	594.340	65,91
- comma 1 b)		
- comma 1 c)	24.994	2,77
- comma 1 d) (dec. 31/12/1999)		
- comma 1 e)		
- comma 1 f)	98.485	10,92
- comma 1 g)		
- comma 1 i) di cui:		
- quota ret. Pos. L.	23.994	2,66
- quota ret. Ris. L.	160.000	17,74
- comma 2		
- comma 3		
- comma 4		
- comma 5		
- Economie esercizio precedente retribuzione di Posizione		
- Economie esercizio precedente retribuzione di Risultato	134.000	14,86
TOTALE RISORSE	901.813	

Utilizzo risorse				
Finalità	Destinazione risorse	Somme impegnate	Somme non attribuite (2-3)	% su totale colonna 3
1	2	3	4	5
Retr.ne Posizione	698000	698000		77,46947836
Retr.ne Risultato	203000	203000		22,53052164
Economie Ret.ne Pos.*				
Utilizzo ec. Refr. Ris.to				
TOTALE	901.000	901.000		
Posizioni Economiche determinate dall'Ente				
N. DIRIGENTI DESTINATA		TOTALE (1x2)		
VALORI INDIVIDUALI	RI	2	3	
1		49000		
		44000		
		40000		
		35000		
TOTALE				

* = SOMME NON UTILIZZATE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER L'ANNO IN CORSO E

WR
per
PP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]