

Comune di Monza Protocollo Generale
20/02/2013
0022652
01.06.15



Intesa in merito al

**Contratto Collettivo  
Decentrato Integrativo  
per l'area della Dirigenza  
2013-2015**

L'anno 2013, il giorno 20 febbraio, alle ore 10.00 presso la sede di Piazza Trento e Trieste, ha avuto luogo la sottoscrizione della presente Intesa in merito al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dirigenziale a tempo indeterminato e determinato del Comune di Monza.

La delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 19 febbraio 2013, immediatamente esecutiva.

**PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Dott. Mario Spoto  
Segretario e Direttore Generale  
del Comune di Monza



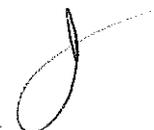
**PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:**

FP CGIL 

CISL FP 

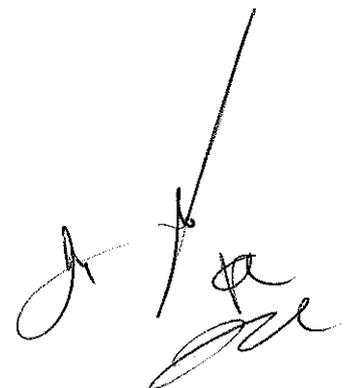
UIL FPL 

CSA 



## INDICE

- Art. 1      Ambito e validità dell'accordo
- Art. 2      Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui  
all'art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999
- Art. 3      Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di  
legge
- Art. 4      Criteri generali per la quantificazione e distribuzione della  
retribuzione di posizione e risultato
- Art. 5      Risoluzione consensuale
- Art. 6      Onnicomprensività del trattamento economico per incarichi  
non connessi direttamente alla posizione dirigenziale  
attribuita
- Art. 7      Interpretazione autentica

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.

## Articolo 1

### Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (nel seguito, per brevità, C.C.D.I.) è formulato ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area II della Dirigenza (Regioni ed autonomie locali) - nel seguito, per brevità, "C.C.N.L." - del 23 dicembre 1999.
2. Il presente C.C.D.I. ha decorrenza dal 1° gennaio 2013 e conserva la propria efficacia sino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L.. Resta inteso che, nelle more della stipulazione di un nuovo C.C.D.I., continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del C.C.N.L..
3. Dalla data di decorrenza del presente C.C.D.I. cessano di produrre effetti tutti gli altri accordi di contrattazione decentrata antecedentemente sottoscritti; i predetti accordi continueranno a essere applicati solo per la regolamentazione di materie la cui competenza temporale è ascrivibile a periodi antecedenti il 1° gennaio 2013.

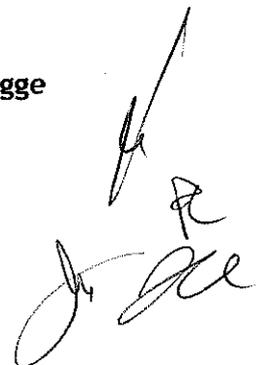
## Articolo 2

### Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999 (art. 4, lett. e, C.C.N.L. 23 dicembre 1999)

1. La verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999, fermo restando quanto disposto dal comma 3 di detto articolo, è subordinata al rispetto del limite di cui all'art.9, comma 2bis, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, e sarà oggetto di apposito preventivo confronto.

## Articolo 3

### Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 4, lett. f, C.C.N.L. 23 dicembre 1999)



1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale dirigente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, nel rispetto del principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 20 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2010, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.
2. Ai Dirigenti che percepiscano nell'anno di valutazione i compensi cui al precedente comma 1., sarà operata una perequazione rispetto alla retribuzione di risultato potenziale (calcolata al netto di tali compensi e di quelli di cui al successivo art. 6) calcolata come segue:

Valore compensi ex-lege	Decurtazione retribuzione di risultato
$\leq \text{€ } 5.000,00$	0%
$> \text{€ } 5.000,00$ e $\leq \text{€ } 7.500,00$	5% della quota di compensi eccedente € 5.000,00
$> \text{€ } 7.500,00$ e $\leq \text{€ } 10.000,00$	€ 125,00 + 10% della quota di compensi eccedente € 7.500,00
$> \text{€ } 10.000,00$ e $\leq \text{€ } 12.500,00$	€ 375,00 + 20% della quota di compensi eccedente € 10.000,00
$> \text{€ } 12.500,00$	€ 875,00 + 30% della quota di compensi eccedente € 12.500,00, fino a un massimo dell'80% della retribuzione di risultato potenziale

Le somme derivanti dalle suddette decurtazioni andranno ad incrementare le retribuzioni di risultato potenziali dei Dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione pari ad almeno il 75% della valutazione massima prevista.

3. Nel caso in cui i compensi di cui al precedente comma 1. percepiti nell'anno di riferimento afferiscano a più annualità la perequazione sarà applicata al 50% dei medesimi compensi.



4. I contenuti dei commi 2 e 3 del presente articolo trovano applicazione in via sperimentale per il solo anno valutativo 2013. Le parti si impegnano a verificare congiuntamente e tempestivamente gli effetti dell'applicazione sperimentale per giungere ad un accordo definitivo in materia.

#### Articolo 4

##### **Criteri generali per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato (art. 4, lett. g, C.C.N.L. 23 dicembre 1999)**

##### 1. Retribuzione di posizione.

- a) L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito;
- b) Le posizioni dirigenziali, ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione, a decorrere dal 1° gennaio 2013 si distribuiscono nelle seguenti fasce:

FASCIA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fascia A	€. 32.753,40
Fascia B	€. 27.753,40
Fascia C	€. 23.753,40
Fascia D	€. 19.753,40

La fascia di posizione è attribuita a seguito di pesatura delle posizioni dirigenziali, in applicazione del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Ente.

##### 2. Retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Ente e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nei casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi ad interim/di reggenza, la retribuzione di risultato annua potenziale dei Dirigenti cui sono stati affidati tali incarichi sarà maggiorata di una percentuale pari al

20% della retribuzione di posizione corrispondente alla fascia della posizione coperta con incarico ad interim/di reggenza, proporzionalmente al periodo di copertura dell'incarico aggiuntivo.

La delegazione di parte sindacale richiede e la delegazione di parte pubblica aderisce alla richiesta che la regolamentazione dell'Ente preveda il termine massimo di durata degli incarichi ad interim/di reggenza, nonché l'impegno a ripesare le posizioni in conseguenza di processi di riorganizzazione.

L'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato avverrà conformemente a quanto disposto dagli artt. 26 e 28 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.

#### Articolo 5

##### Risoluzione consensuale

1. Il Comune di Monza o il dirigente a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che, se concordata, dà diritto ad una indennità supplementare secondo la disciplina prevista dai vigenti C.C.N.L. e approvata dall'Ente.
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 C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.
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 C.C.N.L., i dirigenti dimissionari ai sensi del presente articolo non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso.

#### Articolo 6

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**Onnicomprensività del trattamento economico per incarichi non connessi  
direttamente alla posizione dirigenziale attribuita  
(art. 20, commi 4 e 5 del C.C.N.L. 22 febbraio 2010)**

1. Le risorse acquisite dal Fondo ex art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999 per effetto dell'applicazione dei commi 4 e 5 dell'art. 20 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2010 - "Onnicomprensività del trattamento economico" - e riferite a compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sono destinate integralmente alla retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione e non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 3, commi 2 e 3, del presente contratto.

**Articolo 7**

**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 C.C.D.I. 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.

