



L'anno duemiladiciassette (2017) il giorno 22 del mese di dicembre nella sede istituzionale del Comune di Gallarate, via Verdi n. 2, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nei termini sotto indicati appongono la loro sottoscrizione al documento di seguito riportato, con ciò espressamente

stipulando

**IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA
PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2018/2020**

Sono presenti:

La delegazione trattante di parte pubblica:

Il Segretario Generale, Nobile Riccardo, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____ **22 DIC. 2017**

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____

La delegazione trattante di parte sindacale:

Per le R.S.A.:

Per le OO.SS.:

✕ FP-CGIL : sig.a Maria Gabriella Sierchio

CISL-FP:

UIL- FPL:

C.S.A :

D.I.R.E.L.:

F.P. C.I.D.A :

Richiamati:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 5/10/2016, esecutiva, inerente la nomina della delegazione trattante di parte pubblica per le procedure di contrattazione del personale dirigente;
- il parere del Collegio dei revisori dei conti prot. n. 76085 del 15.12.2017;
- la deliberazione di Giunta Comunale del 20/12/2017, n. 157, dichiarata immediatamente eseguibile, relativa all'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente parte giuridica triennio 2018/2020;

le parti convengono e stipulano il seguente contratto integrativo decentrato area Dirigenza parte giuridica triennio 2018/2020:

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria e ultrattività

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in acronimo c.c.d.i.) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Gli istituti specifici - ove compatibili con la legge e il contratto collettivo nazionale di lavoro - possono essere applicati anche al personale dirigenziale con contratto a tempo determinato in relazione ai contenuti del contratto individuale di lavoro.
3. Il presente c.c.d.i. ha validità triennale per il periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2020 e sostituisce in ogni sua parte l'intero precedente c.c.d.i. per il periodo di relativa vigenza.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Allo scopo, a cadenza annuale viene determinata la consistenza del fondo di produttività nella sua componente stabile e variabile.
5. Il presente c.c.d.i. conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. In questo caso, esso è eterointegrato e sostituito di pieno diritto nelle sue parti incompatibili con le fonti di regolazione con cui confligge.

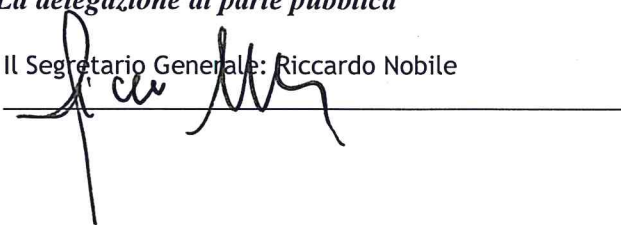
Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipulazione dell'accordo di cui al comma 4 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile



La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

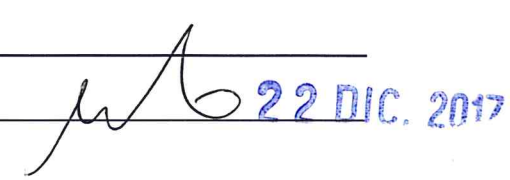
CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____



2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente purché su materie per le quali il c.c.n.l. prevede la relazione sindacale della contrattazione. Verificata l'istanza, l'incontro sarà fissato in data non successiva di oltre 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica del c.c.d.i.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica della clausola negoziale controversa di c.c.d.i. è soggetto alla stessa procedura prevista per la stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data della sua vigenza iniziale.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi a oggetto le materie regolate dall'accordo.

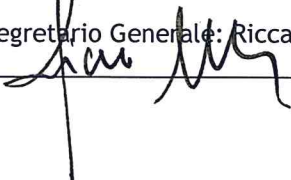
Art. 4

Fondo di produttività

1. Con provvedimento avente la natura di atto datoriale ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165 viene annualmente determinata la consistenza del fondo per

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile



La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

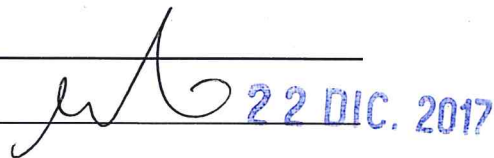
CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____



la remunerazione della parte accessoria della retribuzione del personale con qualifica dirigenziale.

2. Il fondo di cui al precedente comma 1 comprende gli importi di parte stabile destinati a remunerare la retribuzione di posizione secondo le indicazioni degli atti di macro organizzazione approvati dalla Giunta comunale e la retribuzione di risultato.
3. La parte destinata alla remunerazione del risultato della prestazione dirigenziale deve essere prevista nella sua misura massima astratta possibile in funzione del rapporto fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.
4. L'Amministrazione comunale può prevedere specifiche forme di incremento della parte variabile del fondo di produttività per il personale dirigenziale nel rispetto delle fonti normative e contrattuali. Gli specifici emolumenti così determinati non concorrono alla percentuale massima della retribuzione di risultato così come quantificata negli atti di macro organizzazione dell'Ente. Essi sono dovuti in relazione ai contenuti degli atti che li prevedono (es: ricorso all'art. 26, comma 3, del c.c.n.l. 23/12/1999; piani di razionalizzazione ex art. 16, commi 4 e 5 del d.l. 06/07/2011, n. 98, convertito nella legge 15/07/2011, n. 111)

Art. 5

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: fondo per la retribuzione di posizione

1. La quota di fondo destinata alla corresponsione della retribuzione di posizione è determinata con le modalità di cui al presente articolo, nel rispetto di quanto previsto dal precedente art. 4.
2. Nell'ambito del fondo complessivo di Ente destinato alla retribuzione di posizione, la misura delle singole voci è definita dalla Giunta Comunale previa pesatura in relazione alla consistenza delle funzioni attribuite a ciascun centro di responsabilità dirigenziale (in acronimo: c.d.r.).

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____

22 DIC. 2017

3. Nel caso di incapienza della quota di fondo complessivo destinabile alla retribuzione di posizione, le singole quote sono proporzionalmente ridotte.
4. La retribuzione di posizione è proporzionata alla presenza secondo e nei limiti delle previsioni di legge e di contratto nazionale: i relativi risparmi sono destinati al fondo per le retribuzioni di risultato del medesimo anno allo scopo anche di remunerare gli *interim* eventualmente conferiti con provvedimento formale del Sindaco.

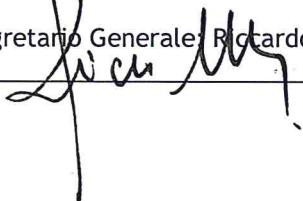
Art. 6

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: fondo per la retribuzione di risultato

1. La valutazione dei risultati dirigenziali avviene utilizzando la specifica scheda allegata al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale (in acronimo: s.m.i.va.p.).
2. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene proporzionalmente al punteggio complessivo attribuito al Dirigente in sede di valutazione della *performance*, mediante l'utilizzazione delle risorse destinate al risultato nell'anno di riferimento sulla parte stabile del fondo. Ai dirigenti la cui *performance* viene valutata oltre il 95% incluso, è distribuito un *bonus* di eccellenza della retribuzione di risultato, utilizzando le somme eventualmente non distribuite all'esito della valutazione della loro *performance*. La relativa disciplina è demandata allo s.m.i.va.p.
3. Nel caso un Dirigente provveda alla sostituzione di altro Dirigente assente dal servizio - ad eccezione dell'assenza per ferie - ovvero per copertura *ad interim* per oltre 30 giorni lavorativi continuativi durante l'anno solare, allo stesso spetta una quota di indennità di risultato aggiuntiva pari al 50% dell'indennità di posizione ordinariamente spettante al/ai collega/i sostituito/i in relazione alla durata del periodo di effettiva sostituzione.
4. Le somme eventualmente distribuite ai sensi dell'art. 26, comma 3 del c.c.n.l. 23/12/1999 all'esito delle valutazioni dell'OIV ovvero derivanti dell'attuazione dei

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile



La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____

22 DIC. 2017

piani di razionalizzazione all'esito dell'apposita certificazione resa dai Revisori dei conti, sono estranee e ulteriori rispetto alla retribuzione di risultato che deriva dal fondo di parte stabile così come costituito di anno in anno con determinazione dirigenziale. La quota liquidabile è definita proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi.

5. In ogni caso la somma complessivamente liquidabile ai sensi del presente articolo non può essere superiore ad € 20.000,00 lordi onnicomprensivi.
6. Tutte le somme non distribuite a titolo di risultato nel corso dell'anno sono definitivamente acquisite al bilancio dell'Ente.

Art. 7 Formazione

1. L'Ente assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.
2. L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte essenziale del piano generale di formazione dell'Ente e deve consentire un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo (anche in caso di spostamento ad altro settore del Dirigente o di rientro da periodi di assenza significativi a seguito malattia o maternità), con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali e relativamente alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente, nonché a ottimizzare la gestione con iniziative di miglioramento e innovazione in termini di dinamismo e competitività.
3. Il piano di formazione della dirigenza deve consentire:
 - ✓ interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'ente;
 - ✓ interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del dirigente;
 - ✓ interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____

4. Inoltre il dirigente partecipa, d'intesa con il Segretario Generale, a corsi di formazione individuale a richiesta.
5. L'Ente impiega tendenzialmente per la formazione del personale dirigenziale una quota di risorse pari ad almeno 1 % della spesa retributiva complessiva del personale dirigenziale per l'anno precedente.

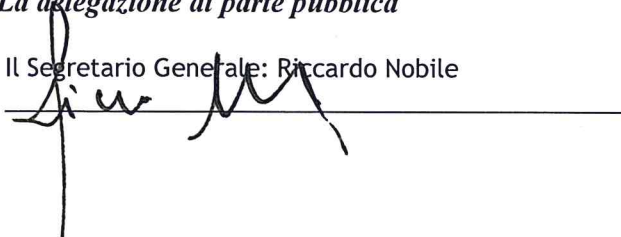
Art. 8
Disposizioni specifiche

1. I provvedimenti di costituzione e modifica dei fondi per le indennità di posizione e di risultato, i provvedimenti di definizione delle indennità di posizione ed i risultati sintetici finali della valutazione di *performance* del personale dirigenziale sono trasmessi in copia a tutti i Dirigenti in servizio nell'Ente.
2. Al fine di favorire la mobilità pubblico-privato, in applicazione dell'art. 23-bis del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, l'Amministrazione colloca, a domanda dell'interessato, il Dirigente in aspettativa non retribuita.

Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo ed in tale contenuto lo sottoscrivono.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale: Riccardo Nobile



La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A. _____

F.P. - C.I.D.A. _____

