



**COMUNE DI MILANO**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**AREA DIRIGENZA**

(ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1998-2001 - Area Dirigenza)

**31 luglio 2000**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

per i **DIRIGENTI** del **COMUNE DI MILANO**

Milano, 31 LUG. 2000

- Considerato che il giorno 18 Luglio 2000, alle ore 15.00, a Milano presso la Sede di Palazzo Marino, l'Amministrazione del Comune di Milano ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei dirigenti CGIL, CISL, UIL, CSA e CONFEDIR, hanno l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, relativo al personale, assunto a tempo indeterminato, con qualifica dirigenziale, al Comune di Milano,
- Preso atto che tale ipotesi di Contratto è stata sottoposta al vaglio del Collegio dei Revisori dei Conti nei termini previsti dall'art. 5 del CCNL 1998-2001 - Area della Dirigenza,
- Visto che il Collegio dei Revisori, riunitosi in data 25 luglio 2000, ha dichiarato che l'ipotesi di Contratto è compatibile con i vincoli di bilancio,
- Preso atto che la Giunta Comunale con Delibera del 28 luglio 2000 (PG n. 500.01/2000) ha autorizzato la delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per i Dirigenti del Comune di Milano,

Le delegazioni trattanti, di parte pubblica e di parte sindacale, riunite in data odierna presso la Sede di Palazzo Marino, sottoscrivono l'allegato **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**, relativo al personale, assunto a tempo indeterminato, con qualifica dirigenziale, al Comune di Milano.

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

*Roberto Panni* *Federico Parolago*

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

CGIL *Paolo Pasotti* *Giuseppe* CSA *Pamb*

CISL *Antonio*

CONFEDIR

UIL *Renato*  
*F. Paoletti* *Antonio*



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
AREA DELLA DIRIGENZA**

**1. Ambito e validità del presente accordo.**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL - Area della Dirigenza, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Milano ed ha validità quadriennale, a partire dalla data di decorrenza che viene fissata al 1 Gennaio 2000.

Ferme restando le clausole di verifica, contenute al successivo art.16, il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

**2. Relazioni Sindacali**

Con apposito protocollo d'intesa, redatto entro il 30.9.2000 quale parte integrante del presente contratto, saranno definite forme e regole che stabiliscano corrette relazioni sindacali nell'ambito della dirigenza del Comune di Milano, tra dirigenti e l'Amministrazione e tra gli stessi dirigenti.

2.1 In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a) del CCNL - Area della Dirigenza, le parti concordano sul fatto che nessun Dirigente viene esonerato dallo sciopero.

**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 quanto previsto al comma 3, di incrementare le risorse previste per il Fondo, in base ai processi di riorganizzazione attivati che hanno comportato un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
- per quanto previsto al comma 4, di integrare il fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, a decorrere dal 31.12.1999, tenendo conto dell'attuale rapporto tra spesa del personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa complessiva per tutto il personale, previa verifica dei requisiti di bilancio che saranno individuati, a livello centrale, da un'apposita intesa fra ARAN e Organizzazioni Sindacali.
- per quanto previsto al comma 5, di integrare il fondo, con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione di posti di organico della qualifica dirigenziale dal 1997 ad oggi.

La composizione del Fondo per la Dirigenza, per l'anno 2000, è indicata nell'apposita tabella che costituisce parte integrante del presente Contratto.

La misura degli incrementi del Fondo per la Dirigenza, secondo quanto indicato nei commi precedenti, sarà definita d'intesa fra le parti.





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

Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, 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 2 al 3% 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 la propria Direzione Centrale o con la Direzione Generale, con oneri a carico dell'Amministrazione.

**5. Pari opportunità.**

E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e 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:

1. Informazione al personale dirigente assente per congedi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
2. L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni
3. Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

NL -  
Milano  
100.

riserva

riserve  
ambito  
ti.

dirigenza,

o.

zione di

base ai  
riserve ed

risultato  
riserva del  
riserva, previa  
riserva intesa

6% del  
riserva dalla

della che

riserve commi



**6. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. N. 626/94**

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 626/94, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.

L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrono in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

**7. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), cioè gli incentivi previsti dall'art. 37 del CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni).**

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della L. 109/94 e successive modificazioni e integrazioni 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.

I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche -in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale- alla retribuzione di risultato, secondo criteri e modalità che costituiranno oggetto di concertazione specifica con le OO.SS.

Con separato accordo, da stipularsi entro 3 mesi dalla firma del presente Contratto, saranno definiti e regolamentati i criteri e le modalità di corresponsione dei compensi derivanti dalle prestazioni correlate alla disciplina prevista dall'art. 37 del vigente CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Regolamento per Legge Merloni) nonché le modalità di correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi professionali di cui sopra.



la in  
al D.

**8. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.**

Lgs.

**8.1. *Retribuzione di Posizione.***

teria  
degli  
sotto

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione, di seguito indicati:

voro,

1. Fattore "Competenza" (competenza tecnica, competenza manageriale, capacità nelle relazioni)
2. Fattore "Complessità decisionale" (contesto del pensiero, difficoltà del processo mentale)
3. Fattore "Finalità" (discrezionalità, dimensione influenzata, responsabilità)

vizio  
one e

Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente, secondo le previsioni contrattuali.

no in  
l, non  
ido la

Le nuove retribuzioni di posizione sono distribuite nelle fasce retributive, previste al successivo punto 8.3, in base ai fattori valutativi, sopra indicati, secondo un rapporto di 1 a 2,5 tra la fascia iniziale e quella apicale.

relate  
37 del

Entro il 31.12.2000, le parti si incontreranno per verificare la concreta realizzazione della classificazione delle singole posizioni dirigenziali, condotta in base alle valutazioni effettuate, nonché l'eventualità di nuove esigenze organizzative, che dovessero comportare la revisione del numero delle fasce previste, per procedere alle opportune modifiche e/o variazioni del presente Contratto.

essive  
te alla  
rare le

**8.2. *Retribuzione di Risultato.***

La retribuzione di risultato è finanziata con una quota non inferiore al 15% delle risorse previste dall'art. 26 del CCNL 1998-2001 - Area della Dirigenza.

re, per  
fidati e  
uzione  
con le

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 che, a livello individuale, potrà variare da 0 fino al massimo del 40% della rispettiva retribuzione di posizione.

definiti  
stazioni  
l'art. 18  
e tra la

Tale quota viene attribuita, nella stessa misura percentuale, a tutte le posizioni dirigenziali che abbiano conseguito i medesimi risultati.

**8.3 *Tabella delle nuove retribuzioni di Posizione e di Risultato 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 adottata dall'Amministrazione.



In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza il Comune di Milano, si ritiene di poter superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato all'art. 27 comma 2 del CCNL - Area della Dirigenza, incrementando opportunamente le risorse previste per il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

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:

F.	SOLA RETRIBUZ. di POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE + RISULTATO			
		Il Risultato è basato sul grado di raggiungimento degli obiettivi (da 0 al 40% della Posizione)			
		Obiettivi fino al 50%	Obiettivi da 51 a 75%	Obiettivi da 76 a 90%	Obiettivi oltre 90%
		Posizione + Risultato 0%	Posizione + Risultato 15%	Posizione + Risultato 30%	Posizione + Risultato 40%
1	100.000.000	100.000.000	115.000.000	130.000.000	140.000.000
2	90.000.000	90.000.000	103.500.000	117.000.000	126.000.000
3	80.000.000	80.000.000	92.000.000	104.000.000	112.000.000
4	70.000.000	70.000.000	80.500.000	91.000.000	98.000.000
5	60.000.000	60.000.000	69.000.000	78.000.000	84.000.000
6	50.000.000	50.000.000	57.500.000	65.000.000	70.000.000
7	40.000.000	40.000.000	46.000.000	52.000.000	56.000.000

#### 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 31.12.2000 -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 Organizzazioni Sindacali (vedi allegato 1).

Gli incarichi dirigenziali vengono comunicati ai dirigenti, con *atto organizzativo* di affidamento e la loro durata è, di norma, non superiore a tre anni, salvo revoca anticipata e, comunque, non potrà eccedere la durata del mandato elettorale del Sindaco, salvo casi particolari da indicare nell'atto di affidamento dell'incarico.



capacità  
erizza il  
sizione  
mente le

Al termine del mandato elettorale del Sindaco, gli incarichi dirigenziali vigenti si intendono prorogati, per un periodo massimo di 3 mesi. Dopo tale termine -qualora i singoli dirigenti non siano assegnati a nuovi incarichi- gli stessi si ritengono confermati nelle posizioni rispettivamente ricoperte, per il periodo indicato al comma precedente.

La revoca anticipata dell'incarico, rispetto alla scadenza definita, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive oppure in base alle valutazioni dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e agli obiettivi definiti in materia di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Alla scadenza dell'incarico assegnato o alla revoca dello stesso, per le ragioni indicate al comma precedente, il dirigente può essere assegnato ad altro incarico, con la conseguente attribuzione della retribuzione di posizione corrispondente.

base ai

Posizione)
oltre 90%
<b>+ Risultato</b>
0%
10.000.000
26.000.000
12.000.000
98.000.000
84.000.000
70.000.000
56.000.000

**10. Valutazione dei Dirigenti.**

L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.

La valutazione dei Dirigenti, i cui criteri generali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL-Dirigenti, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali (vedi allegato 2) viene effettuata annualmente dai rispettivi Direttori Centrali o Direttori di Settore, in base alla specifica collocazione nell'assetto organizzativo e viene convalidata dal Direttore Generale.

disciplina

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

esigenze  
ci.

L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporta la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

carichi di  
anni da  
azione ai

ulteriore  
erali per  
ione atte

nento e la  
non potrà  
ell'atto di

7



### 11. Il Comitato dei Garanti

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 21 comma 3, del D. Lgs. 29/93 e previsto dall'art. 15 del CCNL, dovrà essere nominato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 3 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico:

- Il primo membro-esperto è designato dall'Amministrazione Comunale
- Il secondo membro-esperto è eletto dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei dirigenti.
- Il terzo membro-Presidente è individuato -di comune accordo- fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione.

L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 21 comma 2, del D. Lgs. 29/93 è subordinata al parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate.

### 12. Risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL - Dirigenti (vedi allegato 3).

Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o da un proprio rappresentante di fiducia.

In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL - Dirigenti.

### 13. Onnicomprensività del trattamento economico

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 previsto all'art. 7 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 (Legge Merloni).



L'onnicomprensività delle voci che compongono la retribuzione dei dirigenti è una caratteristica essenziale della strategia retributiva dell'Ente.

Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed 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 d'ufficio.

**14. Part-time**

Le parti concordano di rinviare ad un'opportuna regolamentazione del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica.

**15. Copertura Assicurativa.**

L'Amministrazione provvederà a stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento dell'attività dirigenziale e professionale, ivi comprese le somme dovute a titolo di oblazione e sanzione pecuniaria amministrativa, per contravvenzioni elevate in occasione ed a causa delle funzioni svolte.

L'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di estendere la polizza assicurativa attivata a copertura dei rischi derivanti da eventuali danni, involontariamente cagionati all'Amministrazione Comunale dai Dirigenti, anche a seguito di colpa grave; ai relativi costi parteciperà il dirigente interessato con contributo a proprio carico.

Ogni responsabilità civile dei Dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo, che comporti un'esposizione di carattere economico, è a carico dell'Amministrazione.

La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del Dirigente.

Nelle more di tempo necessarie per la stipula della polizza assicurativa, o nel caso in cui la polizza assicurativa non trovi adeguata copertura, le spese derivanti dall'assistenza legale ai Dirigenti si intendono a carico dell'Amministrazione e -nel caso di sentenza passata in giudicato che accerti la personale ed esclusiva responsabilità del dirigente- saranno da questi rimborsate all'Ente, rateizzando la somma, comunque in misura non superiore al quinto dello stipendio o della pensione.

La delegazione trattante di parte sindacale sarà opportunamente informata circa le condizioni della polizza assicurativa attivata.

Resta confermato quanto previsto all'art. 38 del CCNL - Area della Dirigenza, laddove, ai commi 2 e 3 prevede che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

dall'art.  
o, e sarà  
ei settori

lirigenti.

candidati

no, entro  
finire le

dinata al  
ente tale

volte nel  
sto, sarà  
modalità

one o dal  
prevista  
CCNL -

lucia.

rt. 26 del

onché gli  
attamento  
Contratto  
26, lettera  
all'art. 18



**16. Norme finali.**

Dalla decorrenza del presente Contratto e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, al termine di ogni anno, per verificarne la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.

Saranno altresì verificate, con la stessa cadenza annuale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.

Saranno, inoltre, oggetto di verifica anche i problemi legati alle eventuali esigenze di affidamento temporaneo di più incarichi dirigenziali ad uno stesso dirigente.

L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.



**DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE**

Milano, 18 Luglio 2000

L'Amministrazione manterrà costantemente aggiornata la banca dati sulla Dirigenza, con particolare attenzione all'arricchimento dei singoli "curricula", anche per quanto riguarda le eventuali aspettative dei singoli Dirigenti circa le posizioni dirigenziali ritenute più consone alle proprie caratteristiche professionali.

L'Amministrazione, inoltre, fornirà semestralmente l'aggiornamento dei dati relativi agli incarichi dirigenziali in essere, sia per i dirigenti a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato, nonché le eventuali posizioni dirigenziali vacanti.

L'Amministrazione, infine, nell'assegnare un dirigente ad un nuovo incarico, per esigenze di carattere organizzativo, procederà tenendo conto -per quanto possibile- anche della fascia di retribuzione di posizione in cui il dirigente interessato si trova collocato.

PER L'AMMINISTRAZIONE



**INFORMAZIONE  
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
in data 28 Marzo 2000**

**CRITERI GENERALI PER GLI INCARICHI DEI DIRIGENTI  
(art. 13 comma 4 del CCNL Area Dirigenza)**

**1. Competenze (mappa delle competenze secondo il metodo Hay)**

(intese come la somma di ogni capacità comunque acquisita (per studio, per esperienza) necessaria per ricoprire una determinata posizione dirigenziale:

1. Competenze cognitive e requisiti culturali (sviluppo e trasferimento *know-how*, ricerca informazioni, innovazione, pensiero analitico)
2. Competenze gestione incertezza (sicurezza di sé, flessibilità, reazione all'insuccesso, impegno verso l'organizzazione)
3. Competenze manageriali (sviluppo degli altri, direttività, cooperazione, team leadership)
4. Competenze relazionali (orientamento al cliente/utente, costruzione rapporti)
5. Competenze di assistenza e servizio (sensibilità interpersonale, orientamento al servizio)
6. Competenze realizzative (tensione al risultato, accuratezza, iniziativa, sforzo discrezionale)

**2. Complessità decisionale**

(Intesa come il pensiero originale ed autonomo richiesto alla posizione per analizzare, valutare, creare, ragionare e giungere ad una soluzione o decisione)

1. Capacità di analisi e di gestione dei problemi
2. Complessità delle variabili intervenienti nei processi di lavoro
3. Valutazione dei risultati raggiunti e loro corrispondenza agli indirizzi definiti dall'Ente
4. Realizzazione dei programmi e dei progetti affidati

**3. Finalità**

(Intesa come misura dell'ampiezza e libertà d'azione esercitata dal Dirigente e della responsabilità sulle conseguenze)

1. Livello di autonomia decisionale
2. Assunzione delle responsabilità di ruolo
3. Grado di incidenza delle decisioni assunte sull'intero sistema (di tipo economico, di tipo funzionale, di tipo organizzativo, ecc.)



gato 1

**CONCERTAZIONE  
CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**CRITERI GENERALI  
SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

Nell'attuale assetto organizzativo i dirigenti ricevono incarichi che contengono non solo la continuità d'azione e compiti riferiti alla posizione occupata, ma anche specifici obiettivi con tempi e risultati attesi, definiti ed associati all'incarico.

I dirigenti, quindi, ricevono un trattamento economico congruente con le funzioni loro affidate, tale da rendere percepibile la volontà di riconoscere la posizione occupata, la diversità dell'impegno, gli obiettivi assegnati, ecc.

Il sistema di valutazione dei Dirigenti, opportunamente predisposto e definito, in base ai propri assetti organizzativi, individua gli elementi e i fattori di misurazione delle diverse posizioni e riconosce loro un valore economico.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, è opportuno precisare il fatto che questa parte variabile dello stipendio non può assolutamente essere intesa come una componente - in qualche modo - dovuta della retribuzione dei dirigenti, indipendente da fattori di misurazione della qualità della prestazione e dell'effettivo grado di raggiungimento dei risultati attesi.

Al contrario, deve essere chiaramente esplicitato il fatto che questa parte della retribuzione è commisurata alla valutazione delle prestazioni e viene riconosciuta solo a quei dirigenti che avranno dimostrato un apprezzabile risultato nell'interpretazione del proprio ruolo.

Il sistema di valutazione misura le "performances" dei singoli dirigenti nelle diverse aree di aggregazione (Area Staff, Area Tecnica, Area Servizi) ed attribuisce un punteggio in relazione a:

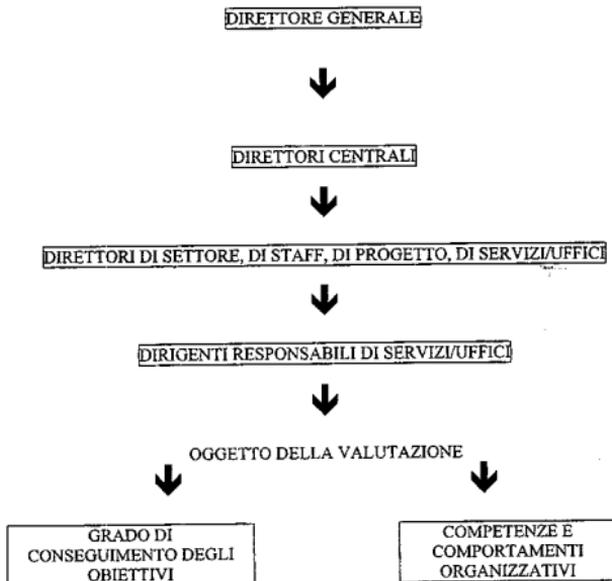
1. risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi stabiliti all'interno del P.T.O.
2. comportamenti organizzativi e competenze espresse

In questo contesto vengono attribuiti valori diversi ai seguenti fattori principali:

1. In relazione agli Obiettivi definiti.
  - i risultati raggiunti e loro corrispondenza agli indirizzi definiti dall'Ente
  - la realizzazione dei programmi e dei progetti affidati
2. In relazione alle competenze e ai comportamenti organizzativi.
  - Leadership del cambiamento
  - Sicurezza di sé
  - Influenza
  - Orientamento al cliente/qualità dei servizi
  - Orientamento al risultato (ottimizzazione risorse/risultati)
  - Organizzazione tempo/lavoro
  - Flessibilità (gestione dell'incertezza e capacità di adattamento ai diversi contesti)
  - Proattività (iniziativa)



## SCHEMA DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE





**CONCERTAZIONE  
CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

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

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL - Dirigenti

La risoluzione consensuale si applica ai Dirigenti con un'anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a dieci (10) anni.

Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere erogata, in relazione all'età del dirigente, un'indennità supplementare, *oltre alle spettanze di fine rapporto*, nei limiti indicati nella seguente tabella:



## TABELLA INDENNITA'

ETA' dirigente	Minimo	Massimo
65° anno e oltre	Da .0 mensilità	Fino a 12 mensilità
64° anno	Da 1 mensilità	Fino a 12 mensilità
63° anno	Da 2 mensilità	Fino a 12 mensilità
62° anno	Da 3 mensilità	Fino a 12 mensilità
61° anno	Da 4 mensilità	Fino a 12 mensilità
60° anno	Da 5 mensilità	Fino a 12 mensilità
59° anno	Da 6 mensilità	Fino a 18 mensilità
58° anno	Da 7 mensilità	Fino a 18 mensilità
57° anno	Da 8 mensilità	Fino a 18 mensilità
56° anno	Da 9 mensilità	Fino a 18 mensilità
55° anno	Da 10 mensilità	Fino a 18 mensilità
54° anno	Da 11 mensilità	Fino a 18 mensilità
53° anno	Da 13 mensilità	Fino a 24 mensilità
52° anno	Da 15 mensilità	Fino a 24 mensilità
51° anno	Da 17 mensilità	Fino a 24 mensilità
50° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità
49° anno	Da 21 mensilità	Fino a 24 mensilità
48° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità
47° anno	Da 17 mensilità	Fino a 24 mensilità
46° anno	Da 15 mensilità	Fino a 24 mensilità
45° anno	Da 13 mensilità	Fino a 24 mensilità
44° anno	Da 11 mensilità	Fino a 18 mensilità
43° anno	Da 10 mensilità	Fino a 18 mensilità
42° anno	Da 9 mensilità	Fino a 18 mensilità
41° anno	Da 8 mensilità	Fino a 18 mensilità
40° anno	Da 7 mensilità	Fino a 18 mensilità
39° anno	Da 6 mensilità	Fino a 18 mensilità
38° anno	Da 5 mensilità	Fino a 12 mensilità
37° anno	Da 4 mensilità	Fino a 12 mensilità
36° anno	Da 3 mensilità	Fino a 12 mensilità
35° anno	Da 2 mensilità	Fino a 12 mensilità
34° anno	Da 1 mensilità	Fino a 12 mensilità
33° anno	Da 0 mensilità	Fino a 12 mensilità



<b>FONDO PER LA DIRIGENZA - ART. 26 CCNL - DIRIGENTI</b>	
Importo destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato della Dirigenza	<b>8.519.398.000</b>
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 L. 449/97 (sponsors)	<b>141.864.258</b>
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 29/93	
Incremento pari all'1,25% del Monte Salari 97 Area Dirigenza (Decorrenza 31.12.99)	<b>201.561.249</b>
Art. 36 del presente CCNL ed art. 18 L. 109/94 (onorari avvocati e legge Merloni)	<b>da determinare</b>
Somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli Enti del Comparto a seguito attuazione processi di decentramento e delega funzioni	
Importo annuo retribuzione individuale di anzianità e maturato economico ex art. 35 comma 1 lett. b) CCNL 96 cessati dall'1.1.98	<b>111.935.036</b>
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32	
<b>Art. 26 c. 2 - Integrazione, dall'anno 1999, delle risorse di cui al comma 1 fino ad un importo massimo dell'1,2% del Monte Salari 97 della Dirigenza</b>	<b>193.498.799</b>
<b>Art. 26 c. 3 - Adeguamento delle disponibilità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità dei dirigenti.</b>	<b>3.500.000.000</b>
<b>Art. 26 c. 4 - Integrazione delle risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per gli Enti "virtuosi", nel rispetto delle proprie disponibilità di bilancio, da individuare in apposita intesa tra le parti firmatarie del Contratto Nazionale e da stipulare entro il 30.4.2000.</b>	
<b>Art. 26 c. 5 - Integrazione di una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.</b>	<b>163.653.146</b>
<b>TOTALE</b>	<b>12.831.910.488</b>

DIRCOM Sezione del Comune di Milano  
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI ENTI LOCALI  
(Aderente Confedir)

Milano, 21 luglio '00

La DIRCOM Milano, aderente Confedir, ammessa a partecipare solo alle fasi conclusive delle trattative per la definizione e sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale per i Dirigenti del Comune di Milano, fa presente quanto segue:

- 1) La formulata proposta di ridurre il numero dei livelli retributivi da 7 a 4 trova fondamento nell'esperienza maturata in altri Enti (ved. Regione Lombardia), anche al fine di prevenire inutili contenziosi determinati dalla scarsa differenziazione che mortifica la dignità ed il merito dei Dirigenti;
- 2) Per quanto concerne il Comitato dei Garanti, si rileva necessario ricondurre a legittimità la norma proposta dall'Amministrazione;
- 3) Per gli istituti contrattuali dei quali è stata rimandata la definizione, si richiede la formulazione dell'impegno per l'Amministrazione di definire i tempi entro i quali verranno convocate le trattative per definire detti Istituti.

DIRCOM Milano

