

COMUNE DI RIMINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1998 - 2001 AREA DELLA DIRIGENZA

A seguito dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 1998-2001 per l'area della dirigenza, nel testo sottoscritto in data 4 maggio 2001 dall'Amministrazione Comunale e dalle Organizzazioni Sindacali aziendali e territoriali di categoria F.P. CGIL, F.P.S. CISL, F.P.L. UIL, espressa con deliberazione della Giunta Comunale n. 348 in data 11 maggio 2001, nonché del parere favorevole, relativo alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, espresso dal Collegio dei Revisori in data 8 maggio 2001 con deliberazione n. 162, il giorno 29 maggio 2001 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 1998-2001 per l'area della dirigenza del Comune di Rimini.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

.....omissis.....

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

- le Organizzazioni Sindacali:

F.P. CGIL

F.P.S. CISL

.....omissis.....

F.P.L. UIL

- le rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali:

.....omissis.....

COMUNE DI RIMINI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della dirigenza

Il giorno 4 maggio 2001, alle ore 12,30, a Rimini, presso la residenza comunale, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica, nominata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 189 del 20 marzo 2001, ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali FP CGIL, FPS CISL, FPL UIL e rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Al termine delle riunioni le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, relativo al personale assunto a tempo indeterminato, dell'area della dirigenza del Comune di Rimini, comprensivo degli allegati verbali di concertazione e di incontri di informazione (complessivamente n. 3).

La sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è subordinata all'espletamento delle procedure di cui all'art. 5 CCNL del 23.12.1999.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

.....omissis.....

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE - le Organizzazioni Sindacali:

.....omissis.....

- le rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali:

.....omissis.....

Ipotesi di CCDI 1998 - 2001 - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della dirigenza

A. PREMESSA

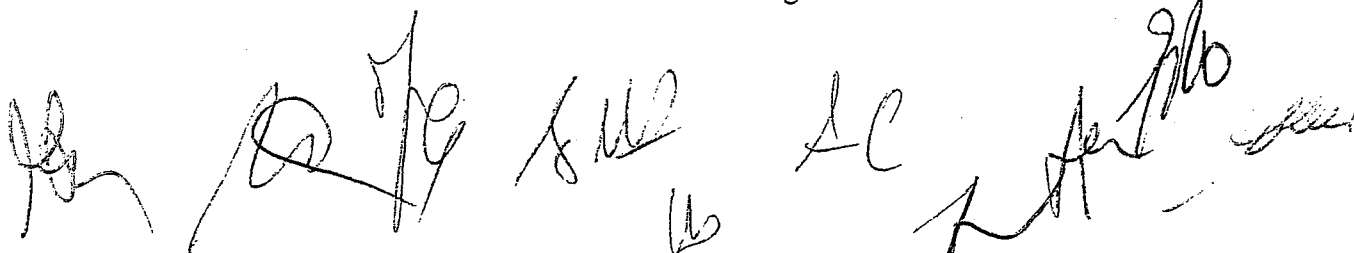
Nell'ambito del principio legislativo della distinzione tra funzioni di indirizzo/controllo attribuito agli organi di governo e attuazione/gestione spettante ai dirigenti, la finalità del riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi in atto presso il Comune di Rimini, di innovazione dell'assetto strutturale e della modalità di pianificazione e controllo dei servizi resi caratterizza il contratto collettivo decentrato integrativo di ente per l'area della dirigenza e, in particolare, lo stesso persegue i seguenti obiettivi:

- a) valorizzare le autonome risorse e responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi fissati dal Sindaco nel programma di mandato;
- b) favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla realizzazione dei processi, alla riduzione dei costi ed allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo secondo la logica della direzione per obiettivi favorendo la capacità di conseguire risultati;
- c) gestire un rapporto trasparente tra Amministrazione/datore di lavoro e dirigenza, attraverso la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;
- d) assicurare il regolare rapporto tra dirigenti e organi di governo, al fine, in particolare, di favorirne la funzione di indirizzo e controllo;
- e) promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti tramite investimenti in attività di aggiornamento e formazione professionale e manageriale;
- f) facilitare il coinvolgimento di tutti i dirigenti nel processo di riorganizzazione in atto presso il Comune al fine di conseguire complessivamente significativi risultati sul piano della qualità dei servizi;

B. RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali tra le parti con riferimento all'informazione, al confronto ed alla concertazione nonché alla contrattazione decentrata integrativa sono definite per materia e modalità secondo quanto disposto dagli articoli da 3 a 8 del CCNL 1998-2001 e, per quanto compatibile, anche dal "Protocollo di intesa sulle relazioni sindacali" allegato al contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dell'Ente Comune di Rimini per il quadriennio 1998-2001 sottoscritto in data 1 giugno 2000.

L'Amministrazione si impegna a convocare la delegazione trattante di parte sindacale dell'area della dirigenza, unitamente alla delegazione generale, negli incontri in occasione della predisposizione del bilancio dell'ente e del piano degli investimenti nonché in ordine alla definizione inerente l'assetto e l'articolazione del modello organizzativo dell'ente.



CCDI 1998-2001 area della dirigenza sottoscritto in data 4 maggio 2001

1. Ambito e validità del presente contratto.

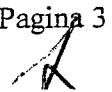
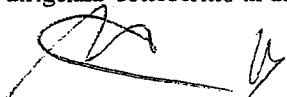
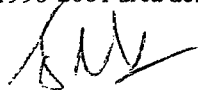
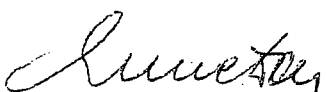
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli ambiti e le materie di competenza di cui al Contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 1998-2001 per l'area della dirigenza del 23 dicembre 1999.
2. Il Comune assicura l'osservanza del presente contratto decentrato integrativo tramite le forme previste dal proprio ordinamento.
3. Gli effetti giuridici ed economici del contratto integrativo decorrono dal giorno successivo alla stipulazione definitiva, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 5 del contratto nazionale, salvo diversa prescrizione contenuta nel presente contratto.
4. Il contratto integrativo protrae i propri effetti fino alla stipula di quello successivo e si rinnova tacitamente di anno in anno.
5. Le parti convengono sulla opportunità di effettuare le necessarie verifiche, a cadenza annuale e di norma in occasione della predisposizione del bilancio di previsione, al fine di una eventuale revisione delle modalità e/o dei criteri previsti dal presente contratto integrativo. Tale verifica può essere anche effettuata a seguito di lettera scritta proposta da ciascuna delle parti.

2. Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge n. 146/1990 secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL 10 aprile 1996 (art. 4, comma 1, lettera a del CCNL 23 dicembre 1999).

1. Si conferma il contenuto dell'accordo decentrato sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali stipulato in data 23 aprile 1996 approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 1158 dell'8 agosto 1996.
2. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera a) CCNL del 23.12.1999, le parti concordano sul fatto che nessun dirigente è esonerato dallo sciopero.
3. Le parti, in attuazione sia della legge 12.6.1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11.4.2000, n. 83, nonché delle successive direttive emanate dalla Commissione di Garanzia per l'Attuazione della Legge sullo Sciopero nei servizi Pubblici Essenziali, concordano di sottoscrivere, entro tre mesi, un nuovo accordo in una apposita fase negoziale che coinvolga tutte le rappresentanze sindacali del personale del Comune di Rimini.

3. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento (art. 4, comma 1, lettera b) del CCNL 23 dicembre 1999).

1. La formazione e l'aggiornamento dei dirigenti sono parte del più generale piano della formazione elaborato annualmente dal Comune per tutti i dipendenti.
2. Le attività del piano, per l'area della dirigenza, sono finalizzate, in particolare, all'apprendimento e perfezionamento delle migliori tecniche gestionali al fine di conseguire il



miglioramento dei servizi e l'introduzione di innovazione nonché alle necessità di aggiornamento.

3. Il piano annuale della formazione è oggetto di informazione preventiva e di eventuale confronto su espressa richiesta delle Organizzazioni Sindacali.
4. Ciascun dirigente può proporre rispettivamente al proprio Coordinatore di Area ovvero al Gruppo di Coordinamento specifici percorsi formativi individuali, anche ad integrazione delle iniziative previste in via generale dal piano annuale.
5. Le risorse, per l'anno 2001, sono da intendersi comprese all'interno del fondo già stanziato per tutto il personale dipendente nella misura indicata nel bilancio per il corrente esercizio finanziario.
6. L'Amministrazione si impegna, a partire dal prossimo anno 2002, a costituire un separato fondo per l'area della dirigenza di importo non inferiore all'1 per cento della spesa complessiva del personale dirigenziale ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 23 dicembre 1999.

4. Pari opportunità (art. 4, comma 1, lettera c) del CCNL 23 dicembre 1999).

1. Nei rapporti con i dirigenti, l'Amministrazione indirizza il proprio operato alla parità di trattamento tra uomini e donne.
2. L'assenza per congedo di maternità o paternità, assistenza ai figli o anziani disabili non possono costituire motivo per la revoca o modifica dell'incarico dirigenziale senza preventivo assenso dell'interessata/o, fatto salvo in ogni caso il dovere dell'Amministrazione di garantire, in via provvisoria, le esigenze di servizio.
3. Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, si intendono richiamate integralmente le disposizioni, in materia, del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 1 giugno 2000 per il restante personale dipendente.

5. 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 decreto legislativo n. 626/1994 (art. 4, comma 1, lettera d) del CCNL 23 dicembre 1999).

1. L'Amministrazione, in apposita riunione di tutti i dirigenti in qualità di datori di lavoro, si impegna a presentare annualmente, prima dell'approvazione formale, l'aggiornamento del piano pluriennale di interventi necessari per gli ambienti e le attrezzature di lavoro con riguardo al profilo igienico, sanitario e delle norme di sicurezza.
2. L'Amministrazione si impegna a tutelare, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrono in responsabilità civile, amministrativa e/o penale in materia per ragioni di carattere oggettivo collegate alla realizzazione del suddetto piano o di altre misure previste dalla legge, con esclusione del caso di dolo.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto integrativo, si intendono richiamate le disposizioni, in materia (punto 7), del CCDI 1.6.2000 per il personale del Comune di Rimini.

6. Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999 (art. 4, comma 1, lettera e) del CCNL del 23 dicembre 1999).

1. L'Amministrazione si impegna a sottoporre alle Organizzazioni Sindacali dell'area della dirigenza gli atti e i provvedimenti di riorganizzazione o di attivazione di nuovi servizi al fine di valutare l'eventuale sussistenza delle condizioni disposte dal comma 3 dell'art. 26 per l'adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Per quanto riguarda l'anno 2000, le parti operano espresso rinvio al successivo prospetto allegato al presente contratto.
2. Entro sessanta giorni dall'eventuale stipula dell'intesa nazionale di cui al comma 4 dell'art. 26, l'Amministrazione si impegna a convocare la delegazione trattante di parte sindacale dell'area della dirigenza al fine di verificare il possesso dei requisiti previsti nonché la sussistenza delle effettive disponibilità di bilancio nell'ambito delle quali provvedere alla integrazione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.
3. Nell'ipotesi che si realizzi una riduzione delle somme di cui al comma 5 dell'art. 26, le risorse sono destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nella misura non superiore al 6 per cento.
4. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, con riferimento all'art. 26 CCNL del 23.12.1999, sono quantificate annualmente e gli importi, per ciascuna voce, sono definiti in apposito prospetto. Tale prospetto prevede anche il finanziamento derivante dall'applicazione della legge n. 109/1994 e dall'art. 37 CCNL del 23.12.1999, i cui importi potranno essere dettagliatamente quantificati anche successivamente tramite apposita formale determinazione.

7. Verifica delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlati all'avvocatura e alla progettazione e pianificazione (art. 4, comma 1, lettera f) del CCNL 23 dicembre 1999).

1. Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse inerenti l'incentivazione delle specifiche attività correlati alla progettazione e pianificazione di cui alla legge n. 109/1994 e successive modificazioni ed integrazioni nonché la corresponsione dei compensi professionali di cui all'art. 37 del CCNL, le parti rinviando la definizione dei criteri ad una apposita e separata intesa, con decorrenza dall'anno 2001.

2. La suddetta intesa disciplina, in ogni caso, l'attribuzione della retribuzione di risultato con riferimento all'anno 2001.

8. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato (art. 4, comma 1, lettera g) del CCNL 23 dicembre 1999).

1. Fermo restando la destinazione alla retribuzione di posizione e di risultato di un importo non inferiore alle risorse già previste per l'anno 1998 e 1999, a decorrere dall'anno 2000 saranno destinate al finanziamento di tali retribuzioni le risorse integrative previste dall'art. 26 del

CCNL 23.12.1999, come da prospetto ALLEGATO "n. 1", che costituisce parte integrante del presente Contratto.

2. Le suddette risorse non sono comprensive delle somme corrisposte in applicazione dell'art. 37 del CCNL 23.12.1999 relative all'avvocatura e di quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 18 della legge n. 109/1994 relative alla pianificazione e progettazione in materia di lavori pubblici.
3. Al fondo costituito secondo le modalità di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 confluiscono anche le risorse, che a consuntivo dell'anno 1998 e 1999 risultano ancora disponibili in quanto non utilizzate e da destinare all'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2000 e, per la parte eventualmente ancora residua con riferimento all'anno 2001.

A. *Retribuzione di posizione*

1. Per il periodo dal 1° gennaio 2000 e fino alla data di cui al punto successivo, l'Amministrazione Comunale procede, se necessario, alla valutazione della posizione dirigenziale utilizzando i fattori di valutazione in uso nell'ente e la distribuzione delle risorse per la retribuzione di posizione avverrà adeguando conseguentemente il valore di ciascuna posizione.
2. Le parti danno atto che attualmente il valore minimo per ciascuna posizione funzionale dirigenziale risulta adeguato a quanto disposto dall'art. 27, comma 2, CCNL del 23.12.1999.
3. Con decorrenza dal 1° giugno 2000, data di costituzione da parte della Giunta Comunale, in attuazione della deliberazione n. 254 del 11.4.2000 e n. 396 del 30.5.2000, delle aree funzionali e della tipologia di struttura organizzativa non rientrante nel coordinamento di area funzionale e conseguente conferimento degli incarichi dirigenziali, ovvero da quella successiva di costituzione, all'interno di ciascuna area, dei settori con i rispettivi servizi coordinati, e conseguente conferimento degli incarichi dirigenziali, l'Amministrazione Comunale procede alla valutazione della posizione dirigenziale secondo i criteri indicati nella nuova metodologia, il cui contenuto è sottoposto al confronto sindacale secondo la modalità di concertazione in atto, e determina il nuovo valore economico per ciascuna posizione dirigenziale con riferimento alle risorse disponibili per il medesimo anno 2000.
4. Le parti danno atto che, in occasione della rivalutazione del valore economico delle posizioni dirigenziali, l'importo della retribuzione di posizione effettivamente attribuita ad ogni dirigente non sia inferiore al valore risultante dall'applicazione della clausola di garanzia di cui all'art. 42 del CCNL del 10.4.1996, come espressamente previsto dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999.

B. *Retribuzione di risultato*

1. Le parti rilevano che il processo di riorganizzazione iniziato a partire dal mese di giugno 2000 nonché, in particolare, l'attivazione delle nuove modalità di programmazione e controllo delle attività rese, ha comportato un evidente e maggiore impegno e responsabilità per tutti i dirigenti. Inoltre, la prima applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, di cui alla deliberazione Giunta Comunale n. 629 del 5.9.2000 e n. 109 del 20.2.2001, per la ristrettezza dei tempi derivante dalla cessazione anticipata del mandato elettorale del Sindaco e le significative innovazioni introdotte, non ha consentito la piena ed integrale applicazione della suddetta metodologia.
2. Le parti, quindi, considerato l'ammontare del fondo disponibile - comprensivo delle risorse non utilizzate nell'anno 1998 e 1999- e l'importo potenziale pari ad un massimo del 25 per cento del

Riparto del fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 per l'area della dirigenza.

	Anno 1999	anno 2000
Risorse complessivamente destinate alla Retribuzione di posizione e di risultato	1.551.469.720	1.668.830.035

Tali risorse sono ripartite come da seguente prospetto:

	%	1999	%	2000
Retribuzione Posizione	85	1.370.171.205	85	1.418.505.530
Retribuzione Risultato	15	181.298.515	15	250.324.505
Totale	100	1.551.469.720	100	1.668.830.035

1. Il fondo è destinato prioritariamente alla retribuzione di posizione per tutte le posizioni di lavoro previste nella dotazione organica, comprese quelle vacanti ovvero coperte con incarichi a tempo determinato, fino al conseguimento delle somme necessarie per l'anno 2000 e 2001 a conseguire gli incrementi previsti per la rivalutazione dei valori economici in applicazione del presente accordo e del nuovo sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità in fase di definitiva approvazione.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento.
3. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per l'anno 1998 e per l'anno 1999 restano destinate alla predetta finalità incrementando l'apposito fondo, come stabilito dal punto n. 8 del presente Contratto Integrativo ed in applicazione dell'art. 28, comma 2, del CCNL per l'area della dirigenza sottoscritto in data 23.12.1999.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

valore della retribuzione di posizione effettivamente corrisposta, concordano che il suddetto valore individuale della retribuzione di risultato sia di importo comunque non inferiore a lire 8.000.000, con riferimento annuo, per giudizio finale "ottimo", a lire 6.500.000 per "buono" e lire 3.500.000 per "soddisfacente", con riferimento esclusivo e transitorio all'anno 2000, anno di prima applicazione del sistema valutativo delle prestazioni dei dirigenti.

3. Le parti concordano, inoltre, di verificare, in occasione della prossima ripartizione annuale del fondo costituito ai sensi dell'art. 26, la possibilità di incrementare gradualmente la quota complessiva destinata alla retribuzione di risultato per attribuire un valore potenziale individuale pari al 40 per cento del valore della retribuzione di posizione effettivamente corrisposta.

BA *pe* *le* *R*
fun *Amato* *lo*
Carlo Best