

COMUNE DI RIMINI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale
dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2013/2015**

AF *ADZ*
ls *ly*
Bb
MB

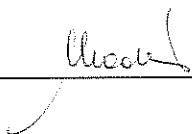
Premesso che:

- in data 12 giugno 2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2013/2015;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 20 giugno 2014 ha rilasciato il prescritto parere previsto ai sensi dell'articolo 4 comma 3 del CCNL 22 febbraio 2006 e dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione del 24 giugno 2014, n. 162, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2013/2015;

In data 26 giugno 2014, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale (R.S.A. e Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL) e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2013/2015, nel testo già firmato in data 12 giugno 2014, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte pubblica – il presidente

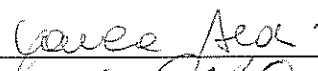
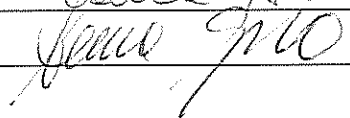
Segretario Generale Laura Chiodarelli



Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.A. (CARLA BEDEI)

(ANNA ERICO)

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

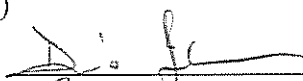
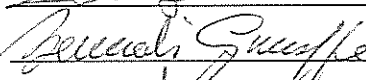
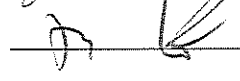
CGIL F. P. (DONATO FORUMATO)

CISL F. P. (GIUSEPPE BERNARDI)

UIL F.P.L. (BIANCHI ALFONSO)

DIREL-CONFEDIR ()

FP CIDA ()

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2013/2015

Art. 1 principi generali

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo del personale dirigente, stipulato in attuazione dell'obbligo di adeguamento previsto dall'articolo 65 del D.Lgs. 150/2009, riguarda il periodo temporale successivo al 1° gennaio 2013 e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico, ha validità triennale e comunque, rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI normativo o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto qui disciplinato. Il presente CCDI, salvo diversa disposizione indicata nei singoli articoli, produce i propri effetti dal 1° gennaio 2013.

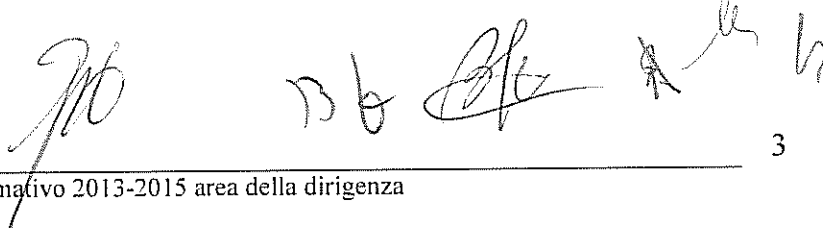
2. Nel CCDI sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello contrattuale e pertanto, ai sensi dell'articolo 65 del D.Lgs. 150/2009, sono prive di effetto le discipline scaturite dalle precedenti contrattazioni collettive decentrate integrative, fatta salva la disciplina di cui al CCDI 12 ottobre 2005 in materia di incentivi economici per i dirigenti avvocati assegnati alla civica avvocatura ai sensi dell'articolo 37 del CCNL per l'area della dirigenza sottoscritto in data 23/12/1999.

3. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL). Le risorse decentrate sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, nei termini previsti dal successivo articolo 5.

4. Il CCDI si applica a tutti i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 o dell'articolo 19 comma 6 del D.lgs. 165/2001 in servizio presso l'Ente e, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 72 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 anche al personale in posizione di comando o distacco presso altro Ente per conto del Comune.

5. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salvo diversa determinazione delle parti stesse.

7. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con la normativa, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.



8. L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate, degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet.

Art. 2

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge n. 146/1990, secondo quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) del 25/11/1998 stipulato in data 7/5/2002 (art. 4. comma 1, lettera a) del CCNL 23 dicembre 1999)

1. Ai sensi dell'articolo 2 dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25/11/1998, stipulato in data 7/5/2002, sono esonerati dallo sciopero, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni connesse ai servizi la cui sospensione costituirebbe il mancato rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, i dirigenti competenti in materia di:
 - stato civile ed elettorale: per gli adempimenti programmati precedentemente all'individuazione dello sciopero, che abbiano carattere di indifferibilità;
 - igiene, sanità ed attività assistenziali: per gli interventi programmati relativi ad eventi di eccezionale gravità in tali materie ovvero per adempimenti connessi ad eventi contingibili ed urgenti sopravvenuti successivamente alla proclamazione dello sciopero;
 - tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica: per le attività richieste dalla polizia giudiziaria, nonché per adempimenti connessi ad eventi contingibili e urgenti a tutela della sicurezza pubblica, della salvaguardia del territorio, nonché tutte le attività volte a garantire la tutela fisica dei cittadini;
 - servizi del personale: limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni, nonché per il versamento dei contributi previdenziali e comunque per il periodo tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Art. 3

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

1. L'Amministrazione potrà integrare, compatibilmente con i vincoli di bilancio, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente ai sensi dell'articolo 26 comma 3 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 gestionale della dirigenza, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.
2. Nell'ipotesi che si realizzi una riduzione della spesa sui capitoli di bilancio riferiti al trattamento economico fondamentale del personale dirigenziale conseguente alla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale, a parità di funzioni espletate e fatti salvi gli aumenti contrattuali, l'amministrazione, compatibilmente con i vincoli di bilancio, potrà integrare le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di una quota non superiore al 6% del minore importo del predetto capitolo di bilancio.
3. Le risorse di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999, sono quantificate annualmente e gli importi, per ciascuna voce, sono definiti in apposito prospetto. Tale prospetto include anche il

finanziamento derivante dall'applicazione dell'articolo 92 del D.Lgs. 163/2006, dell'articolo 43 della L. 449/1997, dell'articolo 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dell'articolo 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (recupero evasione ICI), dell'articolo 12 comma 1, lettera b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (soccombenza-spese di giudizio) e dell'art. 37 CCNL del 23.12.1999, o di "altre norme speciali". Gli importi di cui all'articolo 26, comma 1 lettera e) quantificati in via previsionale in sede di costituzione del fondo del personale dirigenziale saranno ridefiniti successivamente tramite apposita formale determinazione.

Art. 4

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'avvocatura e alla progettazione e pianificazione (art. 4 comma 1, lettera f) del CCNL 23 dicembre 1999) nonché correlazione e limiti individuali di tutti gli incentivi specifici previsti da disposizioni di legge con la retribuzione di risultato

1. Per quanto riguarda la disciplina inerente l'incentivazione delle specifiche attività correlate alla progettazione e pianificazione urbanistica di cui all'articolo 92 del D.Lgs. 163/2006, nonché la corresponsione dei compensi professionali di cui all'art. 37 del CCNL 23/12/1999, si rinvia ai regolamenti e alle discipline attualmente vigenti e alle loro eventuali modifiche di tempo in tempo adottate. Le successive modifiche alle predette discipline saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo alla progettazione e pianificazione, di cui all'articolo 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, ai componenti del gruppo di lavoro sono definiti in sede regolamentare.
2. In caso di corresponsione di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto (quali l'incentivo per la progettazione e la pianificazione urbanistica, i compensi per gli avvocati, il recupero evasione tributaria, ecc.), fatta eccezione per quelli che non gravano sul bilancio dell'Ente in quanto finanziati da terzi, la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti in base alla metodologia di valutazione delle prestazioni, è ridotta nella misura dell'1% ogni 100,00 Euro di compenso incentivante, al netto degli oneri riflessi a carico ente, dell'IRAP e al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali/assistenziali a carico del dipendente di competenza annuale eccedente Euro 2.000,00. Le economie derivanti dall'applicazione del presente criterio, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti e sono ripartite in base ai criteri generali previsti, disciplinati dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali.
3. Fatto salvo quanto stabilito dal CCDI per i dirigenti avvocati stipulato in data 12 ottobre 2005 e richiamato dall'art. 1, comma 2 del presente contratto, gli incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (quali l'incentivo per le attività di progettazione e pianificazione urbanistica, il recupero evasione tributaria, ecc.) fatta eccezione per quelli che non gravano sul bilancio dell'Ente, in quanto sono finanziati da terzi, vengono corrisposti entro il limite individuale massimo (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali/assistenziali a carico del dipendente, ed esclusi quindi gli oneri a carico dell'Ente), pari al 50% della retribuzione complessiva lorda (riferita alla medesima annualità).
4. La contrattazione annuale in sede di destinazione delle risorse decentrate può intervenire sulla disciplina indicata ai commi 2 e 3 del presente articolo. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 si applicano alle liquidazioni disposte successivamente alla stipula del presente contratto.

Art. 5

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. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta:
 - a) a rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ai sensi del quale “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;
 - b) ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dalla remunerazione dell’impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all’amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione.
2. Annualmente, a seguito della costituzione delle risorse decentrate, le parti contrattano la destinazione delle predette risorse nel rispetto dei vincoli stabiliti dal CCNL e dalla Legge.
3. I valori economici della retribuzione di posizione e di risultato saranno determinati coerentemente ai principi definiti nelle rispettive vigenti metodologie per la definizione dei relativi trattamenti economici.

A. Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni dirigente è corrisposta in esito alla graduazione delle posizioni dirigenziali, tenendo conto dei parametri previsti dall’articolo 27 del CCNL 23 dicembre 1999 e delle disposizioni legislative intervenute sulla materia secondo il sistema di valutazione vigente e alle sue eventuali modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate. La retribuzione di posizione è graduata in fasce ed è corrisposta entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL.
2. Le somme destinate alla retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate nell’anno di riferimento. Ove risultassero somme non spese le stesse incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato dell’anno di competenza.
3. L’utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di posizione avverrà conformemente a quanto disposto dall’articolo 27 del CCNL 23 dicembre 1999.

B. Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito della preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dall’Ente ai sensi dell’articolo 14 del CCNL 23 dicembre 1999 e nel rispetto delle previsioni del titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance). Il trattamento accessorio collegato alla performance individuale ai sensi dell’articolo 5 comma 11 del Decreto Legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito in Legge 135/2012, deve essere basato sui principi di selettività e riconoscimento del merito. La performance del personale dirigente è valutata tenendo conto del raggiungimento di obiettivi individuali e relativi all’unità organizzativa di diretta responsabilità e pertanto al contributo assicurato alla performance complessiva dell’ente, anche con

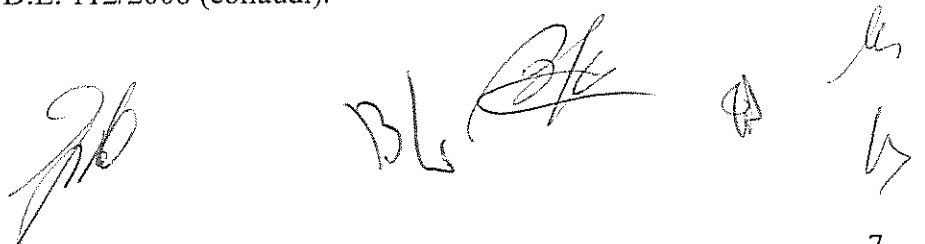
riferimento all'esito delle sue politiche, nonché ai comportamenti organizzativi posti in essere. Per la disciplina attuativa della retribuzione di risultato si demanda alla vigente Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e alle sue modifiche di tempo in tempo adottate. Il processo di valutazione dei dirigenti è finalizzato: a) all'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della "performance" rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e del merito; b) ad orientare le prestazioni del personale verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente; c) alla valorizzazione e promozione dello sviluppo professionale nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.

2. Resta inteso che l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al possesso dei requisiti di accesso al sistema premiante come definiti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e comunque il punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale deve essere pari almeno al 50% del punteggio massimo conseguibile.
3. L'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato avverrà conformemente a quanto disposto dall'articolo 29 del CCNL 23 dicembre 1999.
4. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo.
5. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore a quella prevista dal CCNL dell'area della dirigenza (art. 28 CCNL 23 dicembre 1999 e articolo 5 comma 5 CCNL 3 agosto 2010)

Art. 6

Incarichi aggiuntivi – onnicomprensività del trattamento economico

1. Le risorse acquisite al Fondo ex art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999, per effetto dell'applicazione dei commi 4 e 5 dell'articolo 20 del CCNL 22 febbraio 2010 denominato "Onnicomprensività del trattamento economico", riferite anche ai compensi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ivi inclusi i compensi di cui all'articolo 4 del D.L. 95/2012, assegnati all'ente a titolo di compensi e/o indennità di qualunque tipo per la carica di amministratore degli organismi da esso partecipati (direttamente e/o indirettamente) eventualmente ricoperta dai propri dirigenti, integrano il fondo della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'articolo 26 comma 1 lettera e) e sono destinate nella misura dell' 80% alla retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione, secondo quanto previsto dall'articolo 20 del CCNL 22/2/2010 e la restante quota del 20% integrerà il finanziamento della retribuzione di risultato di tutto il personale dirigenziale. La predetta quota di incentivo soggiace ai limiti di cui all'articolo 4 comma 3, ultimo periodo (tetto individuale) e a quello di cui all'articolo 4 comma 2 del presente contratto (correlazione fra incentivi specifici e retribuzione di risultato). La presente disposizione si applica anche ai compensi di cui all'articolo 61 comma 9 del D.L. 112/2008 (collaudi).

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'BL', a signature that appears to be 'B. L.', a small circular stamp or mark, and finally two more signatures on the right side of the page.

Art. 7

Affidamento di incarichi ad interim

1. In caso di conferimento ad un dirigente dell'incarico ad interim di reggenza di altra Direzione e/o di una struttura di livello inferiore alla direzione, allo stesso spetta la retribuzione di risultato anche per l'incarico di reggenza secondo le modalità previste nella metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e nel rispetto dei criteri e principi previsti dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi ed è comunque rapportata alla durata dell'incarico.
2. Caratteristica della reggenza dell'incarico ad interim sarà la breve durata, l'eccezionalità e la residualità (direttiva del 19/12/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione). Qualora si consolidi l'esigenza l'Amministrazione deve procedere alla copertura del posto o all'adozione di misure organizzative conseguenti.

Art. 8

Disposizioni finali

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati, non riportati nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto. I precedenti accordi continuano ad essere applicati solo per la regolamentazione di materie la cui competenza temporale è ascrivibile a periodi antecedenti il 1° gennaio 2013.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. 150/2009, ai sensi dell'articolo 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa dall'articolo 6 del D.Lgs. 141/2011.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o legislative che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto, nonché sulle eventuali materie qui non disciplinate (fasce di merito, ..).
4. Fatto salvo quanto diversamente disciplinato dal presente contratto integrativo decentrato, sono confermate le normative aziendali in materia di compensi di cui all'articolo 37 del CCNL 23/12/1999 e di cui all'articolo 92 del D.Lgs. 163/2006 nonché la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali modificata da ultimo con D. G. del 11 novembre 2008, n. 377 e la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con D.G. del 29 dicembre 2011 n. 357.
5. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo risulta abrogato il CCDI 12 ottobre 2005 in materia di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla progettazione e pianificazione.



Delegazione trattante di parte pubblica – il presidente

Segretario Generale Laura Chiodarelli

Laura Chiodarelli

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.A.

(CARLA BEBET)

(ANNA ERICO)

Carla Bebet
Anna Erico

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

CGIL F. P.

(DARIO FOLENARO)

CISL F. P.

(GIUSEPPE BERNARDI)

UIL F.P.L.

(BIANCCHI ALFONSO)

DIREL-CONFEDIR

()

FP CIDA

()

Dario Folenaro
Giuseppe Bernardi
Bianchi Alfonso