

**COMUNE DI RIMINI**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA  
DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ai sensi  
dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018)**

## VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Premesso che:

- in data 3 agosto 2018, è stata sottoscritta l'ipotesi di "contratto collettivo decentrato integrativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018)";

- il Collegio dei Revisori dei Conti, con atto acquisito al protocollo generale in data 7 agosto 2018 prot. 221655 ha rilasciato il prescritto parere previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 e dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001;

- la Giunta comunale con propria deliberazione del 14 agosto 2018, n. 238, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del "contratto collettivo decentrato integrativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018)";

In data 27 agosto 2018, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018, nel testo già firmato in data 3 agosto 2018, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

### **Delegazione trattante di parte datoriale – il presidente**

Segretario Generale

Laura Chiodarelli

F.to L. Chiodarelli

### **Delegazione trattante di parte sindacale**

R.S.U. F.to D. Nanni

R.S.U. F.to P. Grandicelli

R.S.U. F.to L. Ricciato

R.S.U. F.to A. Bianchi

R.S.U. F.to L. Luisè

R.S.U. F.to R. Piscaglia

R.S.U. F.to S. Balducci

R.S.U. F.to M. Nanni

R.S.U. F.to F. Brandi

R.S.U. F.to C. Vitali

R.S.U. F.to R. Del Bianco

R.S.U. F.to A. Villani

R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

**Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL**

CGIL F.P.      F.to E. Morolli  
CISL F.P.      F.to G. Bernardi  
UIL F.P.L.     F.to A. Bianchi  
C.S.A.      ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

## **1. Definizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato**

In sede di prima applicazione del presente contratto, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa vengono determinate, nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Con provvedimento del dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale la predetta misura fissata dal CCNL può essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. In assenza di un provvedimento in tal senso si intende confermata la quota qui prevista.

Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 15 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018. In sede di prima applicazione della presente contratto, tale fondo viene determinato in una somma pari a quella destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017. Negli anni seguenti l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

In ossequio al parere Aran 12787/2018 le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiscono economia di bilancio.

## **2. Collegamento tra valutazione della prestazione individuale e somma da erogare quale retribuzione di risultato:**

Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incaricati di posizione organizzativa siano valutati positivamente in base al vigente regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa.

Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'Ente:

- a) l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
- b) il conseguimento di un punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale pari ad almeno il 50 per cento del punteggio massimo previsto dal regolamento recante metodologia di valutazione.

Costituisce requisito minimo per l'accesso al sistema valutativo e premiante una presenza in servizio di almeno 600 ore di presenza effettiva, riferita al periodo di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa. Tale monte ore non viene riproporzionato qualora l'incarico sia stato costituito o cessato in corso d'anno.

Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001), a decorrere dall'anno 2018 il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:

- 1) si parte da un budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato (come quantificato al punto 1) a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli incarichi ad interim eventualmente conferiti, nonché quelle a favore del bilancio in quanto conseguenti a valutazioni negative secondo quanto previsto al successivo punto 3;
- 2) il budget iniziale viene distribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa che accede al sistema premiante;
- 3) qualora un titolare di posizione organizzativa consegua una valutazione inferiore al 50%, del punteggio massimo previsto dal regolamento recante metodologia di valutazione, dal budget da

ripartire sarà decurtata una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il n. delle posizioni valutate; tale quota costituisce economia di bilancio.

### **3. Retribuzione di risultato per incarichi ad interim**

Ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21/5/2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13 comma 1 lettera a) del precitato CCNL 21/5/2018, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà definita dal dirigente, nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim e alla durata.

### **4. Disposizioni finali**

I titolari di incarico di posizione organizzativa che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'incentivo (sia quello riferito all'incarico principale, sia quello riferito all'eventuale incarico ad interim) in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante definiti al paragrafo 2, fatta eccezione per gli incarichi ad interim che verranno incentivati per tutta l'effettiva durata dell'incarico aggiuntivo, purché la valutazione sia superiore a 5/10 e al titolare non siano state comminate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.

In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, la retribuzione di risultato è ridotta in base alle modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente.

#### **Delegazione trattante di parte pubblica – il presidente**

Segretario Generale      Laura Chiodarelli                      F.to L. Chiodarelli

#### **Delegazione trattante di parte sindacale**

R.S.U.              F.to D. Nanni  
R.S.U.              F.to P. Grandicelli  
R.S.U.              F.to L. Ricciato  
R.S.U.              F.to A. Bianchi  
R.S.U.              F.to L. Luisè  
R.S.U.              F.to R. Piscaglia  
R.S.U.              F.to S. Balducci  
R.S.U.              F.to M. Nanni  
R.S.U.              F.to F. Brandi

R.S.U. F.to C. Vitali  
R.S.U. F.to R. Del Bianco  
R.S.U. F.to A. Villani  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_  
R.S.U. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

CGIL F.P. F.to E. Morolli  
CISL F.P. F.to G. Bernardi  
UIL F.P.L. F.to A. Bianchi  
C.S.A. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_