

COMUNE DI RIMINI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del
personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio
2021/2023**

Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2021/2023

Premesso che:

- in data 18 novembre 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2021/2023;
- il Collegio dei Revisori, col verbale n. 16 del 29 novembre 2021, acquisito al protocollo dell'ente in data 30 novembre 2021 al n. 378491 e successivamente integrato col verbale n. 19 del 9 dicembre 2021 acquisito al protocollo dell'ente in data 10 dicembre 2021 al n. 390880, ha rilasciato il prescritto parere previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 6 del CCNL 17 dicembre 2020 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data 14 dicembre 2021, n. 427, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte datoriale (Capo Dipartimento Servizi di Staff), alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2021/2023.

In data 17 dicembre 2021, 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 normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2021/2023, nel testo già firmato in data 18 novembre 2021, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte datoriale

Segretario Generale (F.to Luca Uguccioni)

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.A. (F.to Anna Errico)

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

CGIL F. P. (F.to Ornella Giacomini)

CISL F. P. Romagna (F.to Giuseppe Bernardi)

UIL F.P.L. (F.to Alfredo Bianchi)

FEDIR SANITA' – COSMED (F.to Samuel Dal Gesso)

FEDIR SANITA' – COSMED (_____)

DIREL – CODIRP (_____)

DIRER – COSMED (_____)

UNSCP (_____)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo
del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2021/2023**

**Articolo 1
Principi generali**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo del personale dirigente, stipulato in attuazione dell'obbligo di adeguamento previsto dal CCNL relativo al personale dell'Area della Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2020 si applica al periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2023 e, secondo quanto stabilito dall'art. 8 del precitato CCNL 17 dicembre 2020 rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI normativo o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni contrattuali o legislative incompatibili con la presente disciplina. Il presente CCDI, salvo diversa disposizione degli articoli seguenti, produce i propri effetti dal 1° gennaio 2021.
2. Nel CCDI sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali devoluti alla contrattazione integrativa e pertanto con la sottoscrizione del presente contratto vengono disapplicate e divengono inefficaci le disposizioni contenute nei contratti integrativi precedenti, ad eccezione della disciplina di cui al CCDI 12 ottobre 2005 in materia di incentivi economici per i dirigenti avvocati assegnati alla Avvocatura Civica ai sensi dell'articolo 37 del CCNL per l'area della dirigenza sottoscritto in data 23 dicembre 1999, che continua ad applicarsi, per le parti non in contrasto, anche dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina regolamentare in materia, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.
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 destinate alla contrattazione decentrata sono costituite annualmente e la relativa 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 a tempo determinato, assunti ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in servizio presso l'Ente e anche al personale in posizione di comando o distacco presso il Comune di Rimini.
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.
6. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con le disposizioni e 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.

7. 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.

Articolo 2

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali, previste nel CCNL 10 aprile 1996 (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza) 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.

Articolo 3

Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020

1. L'Amministrazione potrà integrare, compatibilmente con i vincoli e con la propria capacità di bilancio, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente ai sensi dell'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020, al fine di adeguarlo alle proprie scelte organizzative e gestionali, tenuto anche conto dell'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, cui consegua un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

Articolo 4

Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge,

limiti individuali, nonché correlazione con la retribuzione di risultato

1. L'incentivazione delle specifiche attività correlate alla progettazione e pianificazione urbanistica, di cui all'abrogato articolo 92 del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, compresa la definizione dei coefficienti di ripartizione dell'incentivo, rimane disciplinata dagli appositi regolamenti approvati rispettivamente con deliberazione di Giunta comunale in data 3 maggio 2011, n. 148 (e successiva interpretazione autentica adottata mediante deliberazione di Giunta Comunale in data 17 settembre 2013, n. 226) e con deliberazione di Giunta comunale in data 31 dicembre 2013, n. 356.
2. Tale disciplina per il personale con qualifica dirigenziale si applica a tutte le attività realizzate antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (19 agosto 2014). Per le attività realizzate a decorrere dal 19 agosto 2014, come previsto dall'articolo 93, comma 7 ter, ultimo periodo, del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, non può essere corrisposto al personale dirigenziale alcun incentivo.
3. La corresponsione dei compensi professionali per il personale dirigenziale assegnato alla Civica Avvocatura di cui all'articolo 37 del CCNL 23 dicembre 1999, rimane disciplinata dal Contratto collettivo decentrato integrativo per i dirigenti avvocati sottoscritto in data 12 ottobre 2005 e dalle loro eventuali modifiche di tempo in tempo adottate. I predetti compensi professionali sono altresì disciplinati dal Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale in data 30 aprile 2015, n. 149, in applicazione delle disposizioni del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114. Nell'ambito di tale disciplina regolamentare sono definiti i criteri di assegnazione degli affari consultivi e dei contenziosi secondo principi di parità di trattamento e di specializzazione professionale, nonché i criteri di riparto dell'incentivo fra gli avvocati dell'ente che, nel caso di sentenze favorevoli con recupero delle spese a carico delle controparti, devono tenere in adeguato conto il rendimento individuale e la puntualità negli adempimenti processuali.
4. La disciplina attuativa dell'incentivo di cui all'articolo 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (c.d. incentivo anti evasione IMU/TARI), è definita nel relativo Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale in data 30 dicembre 2019, n. 431 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate.
5. La disciplina di eventuali nuovi incentivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o da disposizioni di legge sarà proposta dal dirigente responsabile dell'attività, portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali e sarà adottata con atti di gestione dal dirigente competente in materia di sistemi incentivanti o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze. Le parti concordano fin da ora che alla disciplina regolamentare saranno affidati anche gli aspetti che la Legge o la contrattazione collettiva nazionale demandano alla contrattazione decentrata integrativa.
6. Le successive modifiche alle discipline regolamentari saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali.

7. In caso di corresponsione degli incentivi o dei compensi previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali elencate nel presente articolo 3, la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti che percepiscono i predetti incentivi o compensi, comprensiva anche dell'eventuale maggiorazione prevista dall'articolo 30 del CCNL 17 dicembre 2020, 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. Tale abbattimento si applica sulla quota di incentivo eccedente Euro 2.000,00. Per i dirigenti avvocati assegnati alla Civica Avvocatura sono esclusi dalla somma su cui vengono calcolati gli abbattimenti, i compensi dovuti a seguito di sentenze favorevoli nelle quali il giudice condanna la controparte soccombente al rimborso delle spese di giudizio in favore del Comune. Le economie derivanti dall'applicazione del presente criterio sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti nel medesimo anno in cui si realizzano e sono ripartite in base ai criteri generali previsti, disciplinati dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

8. Fatto salvo quanto stabilito dal CCDI per i dirigenti avvocati stipulato in data 12 ottobre 2005 richiamato dall'art. 1, comma 2 del presente contratto e dagli specifici Regolamenti che, comunque, per quanto riguarda i limiti di stanziamento complessivo ed individuali, devono essere compatibili con i CCNL e le sopraggiunte Leggi in materia, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (quali l'incentivo per le attività di progettazione e pianificazione urbanistica per le attività realizzate antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 11 agosto 2014, n. 114 di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, il recupero evasione tributaria, ecc.), vengono corrisposti tenendo a riferimento il criterio della competenza 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), o inferiore, qualora la normativa specifica disponga limiti più restrittivi. Rispetto a tale ultimo aspetto (limite individuale massimo) fanno eccezione i compensi dovuti ai dirigenti avvocati assegnati alla civica avvocatura, a seguito di sentenze favorevoli nelle quali il giudice condanna la controparte soccombente al rimborso delle spese di giudizio in favore del Comune.

9. La contrattazione annuale in sede di destinazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa può intervenire sulla disciplina indicata ai commi 7 e 8 del presente articolo.

Articolo 5

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta:
 - a) a rispettare il principio di onnicomprensività del trattamento economico, secondo quanto previsto dall'articolo 24, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dall'articolo 60 del CCNL 17 dicembre;
 - b) ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio sia

destinato alla remunerazione:

- dell'impegno e della qualità della performance individuale;
- del contributo individuale alla 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 del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, le parti contrattano la destinazione delle risorse stanziare nel rispetto dei vincoli stabiliti dal CCNL e dalla Legge.

3. I valori economici della retribuzione di posizione e di risultato saranno determinati in applicazione della disciplina contenuta nelle rispettive metodologie per la definizione dei relativi trattamenti economici.

Articolo 6

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni dirigente è corrisposta sulla base della graduazione della relativa posizione dirigenziale, tenendo conto dei parametri previsti dall'articolo 27, comma 1 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. Fermo restando quanto previsto al comma successivo, le somme destinate dalla contrattazione decentrata integrativa al finanziamento della retribuzione di posizione e non utilizzate integralmente nell'anno di riferimento incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato di competenza del medesimo anno.

3. Ove sia necessario dare attuazione alla clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020, come disciplinata dall'articolo 9 del presente contratto, vengono utilizzate prioritariamente le economie di cui al comma precedente (somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno). Qualora le predette economie non fossero sufficienti, viene destinata al finanziamento della clausola di salvaguardia una parte della retribuzione di risultato, garantendo comunque il rispetto della quota minima prevista dal CCNL per la retribuzione di risultato. Infine, solo laddove le risorse previste nei due periodi precedenti non fossero sufficienti ed al fine di finanziare l'operatività della clausola di salvaguardia unicamente fino alla scadenza dell'incarico revocato, vengono ridotti proporzionalmente e nella misura strettamente necessaria i valori economici delle retribuzioni di posizione attribuiti alle diverse posizioni dirigenziali. In questo caso, successivamente alla scadenza dell'incarico originario con retribuzione di posizione maggiore, non spetterà alcunché.

4. L'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di posizione avverrà conformemente a quanto disposto dall'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020.

Articolo 7

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 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 le parti fanno rinvio all'apposita Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e alle sue modifiche di tempo in tempo adottate.

2. 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.

3. Le parti convengono che l'erogazione della retribuzione di risultato sia subordinata al possesso dei requisiti di accesso al sistema premiante, come definiti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dalla vigente Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, e in ogni caso ad una valutazione positiva (punteggio pari o superiore a 51/100).

4. L'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato avverrà conformemente a quanto disposto dall'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, destinando a tale finalità una quota non inferiore a quella stabilita dall'articolo 57, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020.

5. 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 una tantum della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo, secondo quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020.

6. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa, i risparmi costituiscono economia di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico

accessorio in caso di malattia.

7. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che eventuali incrementi o riduzioni del fondo della retribuzione di posizione e di risultato, che dovessero conseguire all'applicazione dell'articolo 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 o all'applicazione di disposizioni legislative o contrattuali sopravvenute, saranno ripartiti proporzionalmente tra la quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione e quella destinata alla retribuzione di risultato, secondo quanto definito in sede di CCDI di destinazione annuale delle risorse decentrate.

Articolo 8

Incarichi aggiuntivi

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Le risorse acquisite al Fondo di cui all'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020 per effetto dell'applicazione dell'articolo 60 del medesimo CCNL in materia di onnicomprensività del trattamento economico, anche riferite a compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano il fondo della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera d) e sono destinate nella misura dell'80% alla retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano reso la prestazione e la restante quota del 20% integrerà il finanziamento della retribuzione di risultato di tutto il personale dirigenziale. Le somme percepite dal dirigente che ha reso la prestazione a titolo di retribuzione di risultato derivante dall'applicazione del principio di onnicomprensività soggiace ai limiti di cui all'articolo 4 comma 8, ultimo periodo (tetto individuale) e a quello di cui all'articolo 4 comma 7 del presente contratto (correlazione fra incentivi specifici e retribuzione di risultato). La presente disposizione si applica anche ai compensi per le attività di collaudo svolte in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, di cui all'articolo 61 comma 9 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133.

Articolo 9

Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia

di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020

1. Qualora successivamente alla sottoscrizione del presente CCDI, a seguito di processi di revisione dell'assetto organizzativo interno dell'Ente al dirigente venga revocato l'incarico dirigenziale prima della sua naturale scadenza e venga conferito un nuovo incarico tra quelli previsti nella nuova struttura organizzativa, ivi compresi gli incarichi di funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca, di cui all'articolo 19, comma 10 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cui sia associata una retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione nella misura determinata in base ai criteri contenuti nei commi seguenti.

2. Il differenziale di retribuzione di posizione di cui al comma 1 viene calcolato prendendo a riferimento i valori della retribuzione di posizione teorici per le diverse

fasce, come stabiliti dalla vigente Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e alle sue successive modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate. Il predetto differenziale è riconosciuto fino alla scadenza prevista per l'incarico precedentemente ricoperto dal dirigente e solo fino a quando perdura l'incarico con retribuzione di posizione inferiore.

3. Ai sensi dell'articolo 45, comma 1, lettera g) del CCNL 17 dicembre 2020, al dirigente che si trova nelle condizioni indicate al precedente comma 1 viene riconosciuta, fino alla scadenza prevista dell'incarico revocato, una retribuzione di posizione di importo pari all'80% del valore teorico della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico revocato.

4. Una volta decorso il termine finale dell'incarico revocato, nel primo anno successivo alla data di scadenza, l'importo della retribuzione di posizione spettante al dirigente, come determinato secondo quanto previsto dal comma precedente, viene ridotto di un terzo e nel secondo anno successivo viene ridotto di un ulteriore terzo e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. In nessun caso l'importo riconosciuto al dirigente in applicazione del presente articolo può essere inferiore a quello spettante a titolo di retribuzione di posizione per il nuovo incarico.

5. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non si applica in tutti i casi in cui il conferimento del nuovo incarico caratterizzato da retribuzione di posizione inferiore non consegua alla revisione dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, ivi compreso il caso in cui al dirigente venga affidato un incarico dirigenziale completamente diverso dal precedente, ma già previsto nella struttura organizzativa.

6. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova ancora applicazione in caso di modifica dell'incarico dirigenziale conseguente al trasferimento di alcune linee funzionali tra posizioni dirigenziali, né ai processi di riorganizzazione susseguenti alla naturale scadenza degli incarichi o all'avvicendamento tra Amministrazioni a seguito di nuove elezioni.

7. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova applicazione nemmeno in caso di assegnazione di nuovo incarico a personale dirigenziale che rientra da periodo di comando presso altro ente o che rientra da periodo di aspettativa (per qualsiasi motivo, ivi compresa l'aspettativa di cui all'articolo 110, comma 5 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267).

8. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova applicazione, infine, in caso di attribuzione al dirigente di un nuovo incarico, eventualmente anche su posizione dirigenziale istituita ex novo, quando il nuovo incarico dirigenziale sia assegnato nei due anni successivi alla comminazione al dirigente di una sanzione disciplinare.

9. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica si applica, ricorrendone i presupposti, anche qualora nel relativo periodo di operatività venga conferito al dirigente un nuovo incarico, anch'esso soggetto alla medesima disciplina di cui al presente articolo.

10. L'operatività della clausola di salvaguardia economica di cui al presente articolo viene assicurata mediante atti gestionali adottati dal responsabile della struttura competente in materia di gestione economica delle risorse umane, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e/o di risultato presenti nel fondo per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 3.

11. Le somme spettanti al dirigente in applicazione della disciplina della clausola di salvaguardia economica verranno calcolate e liquidate al termine di ogni anno con lo stipendio della mensilità di dicembre.

Articolo 10

Disciplina degli incarichi ad interim e dell'incarico di responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

1. In caso di conferimento ad un dirigente dell'Ente dell'incarico di reggenza ad interim di altra struttura organizzativa di livello dirigenziale temporaneamente priva di titolare, l'assunzione delle responsabilità connesse con l'assunzione dell'incarico è remunerata mediante l'attribuzione al reggente di un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale, per cui viene conferito l'incarico di reggenza.

2. L'importo di cui al comma precedente viene attribuito a titolo di retribuzione di risultato, spetta ed è calcolato sull'intero periodo per cui viene svolto l'incarico di reggenza, a condizione che esso abbia durata almeno pari a 30 giorni. Esso è finanziato attraverso i risparmi generati dalla presenza di posizioni dirigenziali vacanti nell'organico dell'Ente ed è riconosciuto al dirigente avente diritto secondo le modalità previste nella Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

3. Affinché possa essere corrisposta al dirigente il compenso per la reggenza ad interim a titolo di retribuzione di risultato è necessario che questi abbia conseguito una valutazione positiva della performance sull'incarico aggiuntivo (pari o superiore a 51/100).

4. Il trattamento economico previsto per gli incarichi dirigenziali ad interim non spetta in caso di sostituzione di altri dirigenti per assenza o impedimento (es. per malattia, maternità, ferie, ecc.).

5. Non possono essere conferiti più di due incarichi di reggenza ad interim contemporaneamente.

6. Nel caso in cui l'incarico di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, sia conferito, anziché al Segretario generale, ad un dirigente dell'Ente, così come previsto dall'articolo 45, comma 1, lettera c) ultimo periodo del CCNL 17 dicembre 2020, al dirigente spetta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari a Euro 5.000,00 annui, proporzionalmente rideterminati in caso di svolgimento dell'incarico per un periodo inferiore all'anno. Tale maggiorazione sarà liquidata solo qualora la valutazione della performance individuale del dirigente titolare di tale incarico

aggiuntivo sia positiva, con il conseguimento a conclusione del processo valutativo di un punteggio almeno pari a punti 51 su 100. Tale emolumento sarà finanziato con la quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato.

Articolo 11
Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
ai sensi dell'articolo 30 del CCNL 17 dicembre 2020

1. A decorrere dal 1° gennaio 2021 al 10% dei dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del relativo valore medio pro-capite calcolato sulle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato.

2. La percentuale del 10% di cui al comma precedente viene calcolata con arrotondamento all'unità superiore, sulla base del numero di dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, che abbiano conseguito una valutazione positiva (almeno pari a 51/100). Nel caso di dirigenti assunti o cessati in corso d'anno, ferma restando la presenza minima in servizio richiesta dall'articolo 34, comma 5, lettera c) del Regolamento comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, ai fini del calcolo della predetta percentuale si tiene conto del numero di mesi lavorati nel corso dell'anno da ciascun dirigente (a titolo esemplificativo, qualora un dirigente abbia prestato servizio per 6 mesi verrà conteggiato 0,5). Nel conteggio dei dirigenti aventi diritto alla maggiorazione non vengono considerati i dirigenti che svolgono incarichi ad interim.

3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite della retribuzione di risultato di cui al presente articolo, le risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, depurate della quota di retribuzione di risultato spettante al dirigente eventualmente incaricato dei compiti di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nonché di quelle necessarie per remunerare gli incarichi ad interim, sono suddivise per il numero di dirigenti a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'anno di riferimento, conteggiati in base ai mesi lavorati nell'anno.

4. Ai fini di cui al comma precedente, sono computati i dirigenti in comando presso il Comune di Rimini, mentre non sono conteggiati, per il relativo periodo, i dirigenti in posizione di aspettativa, di comando presso altro ente o di distacco sindacale.

5. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita in base all'ordine di graduatoria determinato dalle valutazioni della performance individuale di ciascun anno. In caso di parità, la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà attribuita secondo il seguente ordine di priorità:

- a) al dirigente che ha conseguito la media più alta nella valutazione della performance individuale relativa ai due anni precedenti, con esclusivo riferimento al servizio prestato presso il Comune di Rimini. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore a due anni, viene considerato il punteggio conseguito nell'ultima valutazione disponibile;
- b) in caso di ulteriore parità, al dirigente che ha conseguito un punteggio finale

complessivo più alto sui comportamenti organizzativi (c.d. obiettivi di ruolo) nella valutazione dell'anno di riferimento ed eventualmente, in caso di ulteriore parità, nella valutazione dell'anno precedente presso il Comune di Rimini;

- c) in caso di ulteriore parità, al dirigente che ha conseguito un punteggio complessivo più alto sugli obiettivi di ruolo “Senso di appartenenza, gioco di squadra, trasversalità” e “Meno autoreferenzialità, più cultura del risultato, più capacità di traguardare gli obiettivi alla visione ed agli assi strategici, nell'anno di riferimento”;
- d) infine, in caso di ulteriore parità, al dirigente che ha fatto registrare la maggior presenza in servizio nell'anno di riferimento, come risultante dal sistema di rilevazione delle presenze.

6. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in base ai mesi di servizio prestato nell'anno e le eventuali economie verranno ridistribuite a titolo di retribuzione di risultato del medesimo anno tra tutti i dirigenti.

7. Successivamente alla prima applicazione della presente clausola contrattuale, le parti si riservano di verificare la necessità di apportare modifiche alla relativa disciplina, eventualmente anche in sede di contrattazione annuale sulla destinazione delle risorse decentrate.

Articolo 12

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Al personale in posizione di distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o alla retribuzione individuale di anzianità (RIA) eventualmente in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco e corrisposte a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione degli incarichi ad interim e di quelli aggiuntivi (es. incarico di responsabile anticorruzione e trasparenza) e di quelli previsti da disposizione di legge.

2. Il predetto emolumento retributivo di garanzia è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. La quota dell'elemento di garanzia è erogata mensilmente per intero nel rispetto dei criteri sopra indicati ad eccezione della quota della retribuzione di risultato che viene liquidata, come per il restante personale dirigenziale, a conclusione del processo valutativo (quindi una volta all'anno).

4. In caso di distacco a tempo parziale o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Articolo 13

Welfare integrativo

1. Le parti si dichiarano disponibili ad aprire un tavolo di confronto per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale, qualora si rendessero disponibili apposite risorse per tali finalità, nei limiti dell'articolo 32 del CCNL 17 dicembre 2020.

Art. 14 Disposizioni finali

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 1° gennaio 2021 o dalle diverse decorrenze espressamente indicate negli articoli precedenti. Le singole clausole o le parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono disapplicate a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Fatto salvo quanto diversamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo, sono confermate le normative aziendali in materia di compensi di cui all'articolo 37 del CCNL 23 dicembre 1999 (CCDI per i dirigenti avvocati stipulato in data 12 ottobre 2005) e di cui all'abrogato articolo 92 del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, limitatamente alle attività professionali compiutamente svolte in epoca antecedente alla data di entrata in vigore della Legge 11 agosto 2014, n. 114 di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90.

3. E' altresì confermata la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con deliberazione della Giunta comunale in data 28 ottobre 2014, n. 306, come da ultimo modificata con deliberazione di Giunta Comunale in data 28 maggio 2019, n. 141.

4. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che la Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvata con deliberazione della Giunta Comunale in data 22 novembre 2016, n. 346 e aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 379/2018, dovrà essere adeguata alle disposizioni del CCNL 17 dicembre 2020 ed a quelle contenute nel presente CCDI.

Delegazione trattante di parte datoriale

Segretario Generale (F.to Luca Uguccioni)

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.A. (F.to Anna Errico)

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

CGIL F. P. (F.to Ornella Giacomini)

CISL F. P. Romagna (F.to Giuseppe Bernardi)

UIL F.P.L. (F.to Alfredo Bianchi)

FEDIR SANITA' – COSMED (F.to Samuel Dal Gesso)

DIREL – CODIRP (_____)

DIRER – COSMED (_____)

UNSCP (_____)

NOTA A VERBALE ALLEGATA ALL'IPOTESI DI CCDI NORMATIVO DEL PERSONALE
DIRIGENTE DEL COMUNE DI RIMINI PER IL TRIENNIO 2021/2023

In relazione alla disciplina contenuta nell'art. 9 del CCID (incarichi ad interim) che cerca, attraverso una remunerazione, di riconoscere l'accumulo di funzioni e quindi di responsabilità, si sottolinea la necessità di limitarne l'utilizzo nella durata e nella concentrazione in capo ad un unico dirigente.

Solo la copertura dei posti in dotazione deve rispondere alle esigenze organizzative per adempiere adeguatamente a dette funzioni e per realizzare gli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione.

Rimini, 17/12/2021

RSA	(F.to Anna Errico)
FP CGIL	(F.to Ornella Giacomini)
UIL FPL	(F.to Alfredo Bianchi)
CISL FP Romagna	(F.to Giuseppe Bernardi)