



**COMUNE
DI CERVIA**

**Contratto collettivo integrativo
in attuazione del CCNL Funzioni Locali
per l'Area della Dirigenza del 17 dicembre 2020
Parte II. Sezione Dirigenti**

De/ta
su
Le

Vista la deliberazione G.C. n. 299 del 20 dicembre 2022, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato normativo ed economico integrativo del personale avente qualifica dirigenziale triennio 2021-2023;

Il giorno 21 del mese di dicembre dell'anno 2022 presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Cervia avente qualifica dirigenziale triennio 2021-2023, le parti negoziali composte da:

delegazione pubblica

Presidente Margherita Campidelli

delegazione sindacale

FP CGIL Lisa Dradi

CISL FP Manuela Drudi

UIL FPL Elena Demurtas

Premesso che:

- a) in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso regola, distintamente nella Sezione II "Dirigenti", il rapporto di lavoro del personale dirigenziale già appartenuto all'AREA II dell'ex comparto Regioni/Autonomie Locali e reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale medesimo in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2018 e, a regime, dall'esercizio 2021, che al relativo utilizzo, in uno con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2010;
- c) parte dei nuovi istituti, per trovare applicazione, necessita di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello integrativo da parte dei singoli enti,

convengono e stipulano quanto segue.

Indice

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art 2 Durata e decorrenza
- Art 3 Interpretazione autentica
- Art 4 Monitoraggio e verifiche
- Art 5 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art 6 Obiettivi e strumenti
- Art 7 Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato
- Art 8 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica
- Art 9 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato: differenziazione e variabilità
- Art 10 Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi
- Art 11 Onnicomprensività
- Art 12 Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale
- Art 13 Norme finali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alla Sezione II "Dirigenti" del CCNL del Comune di Cervia e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

Art. 2

Durata e decorrenza

1. Il presente CCDI concerne il periodo 01/01/2021-31/12/2023 e produce i suoi effetti sino alla sottoscrizione del prossimo contratto integrativo attuativo della prossima tornata contrattuale nazionale così come previsto dall'art 8 comma 7 del CCNL 17/12/2020.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.
4. Per quanto non previsto nel presente contratto, è fatto rinvio alle disposizioni normative vigenti di legge e di CCNL.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Ai fini di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 17/12/2020, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 4

Monitoraggio e verifiche

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e, comunque, su richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione del contratto e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. L'amministrazione, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma almeno 5 giorni prima della

convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Art. 5

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 6

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito dalle norme di legge e di CCNL in vigore ed è finalizzato al contemperamento dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici con gli obiettivi di incentivazione dell'impegno e della qualità della *performance*.

3. L'organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL viene istituito solo in presenza di almeno dodici dirigenti.

Art. 7

Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato

1. I valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati in applicazione del sistema di graduazione adottato dall'Amministrazione, oggetto di confronto con la delegazione di parte sindacale.

2. La retribuzione di risultato è, a sua volta, determinata sulla base della valutazione così come definita dal Sistema di valutazione approvato dall'Ente, e di quanto previsto nel vigente CCNL e dei criteri definiti nel presente CCI.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, alla retribuzione di risultato è destinata, per l'anno 2021 una quota pari al 30%, dall'anno 2022, una quota pari al 15% del fondo.

4. La percentuale di cui al comma 3 è determinata in modo da assicurare capienza ai fini dell'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 8.

5. Le risorse inserite nel fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risorse destinate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile gli importi residui incrementano una tantum, le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo.

6. Le quote di retribuzione di risultato non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi nell'anno di riferimento, incrementano, per il medesimo anno, la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno ricevuto una valutazione di eccellenza, intendendo, una valutazione superiore a 192 punti/200 punti, punteggio che potrà essere rivisto annualmente in fase di contrattazione integrativa:

Art. 8

Criteria per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che assicura di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in una percentuale pari, inizialmente, al 90% di quella connessa al precedente incarico. Il differenziale è riconosciuto, a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. Nella retribuzione connessa al precedente incarico, di cui al comma 2, non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
4. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo destinato alle retribuzioni di posizione e risultato. Le risorse a copertura dell'onere di che trattasi, sono individuate in via prioritaria, tra quelle destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, tra quelle destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa in base al sistema di valutazione dell'Ente.

Art. 9

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato: differenziazione e variabilità

1. La retribuzione di risultato è erogata in applicazione del sistema di valutazione e misurazione adottato dall'Amministrazione. Essa è determinata nel rispetto del principio di differenziazione di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
2. Nel caso in cui, nell'anno interessato alla valutazione, siano oggetto della stessa più di cinque dirigenti, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, è attribuita una retribuzione di risultato nella misura del 20% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione stessa di risultato, avendo dato attuazione alla disciplina di cui all'art 30 comma 5 del CCNL 17/12/2020 (onnicomprendività).
3. La maggiorazione di cui al precedente comma è attribuita ad una quota massima del 30% del personale con qualifica dirigenziale oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore, tenendo conto degli obiettivi strategici di gruppo realizzati nell'amministrazione.
3. In caso di parità, l'attribuzione di quanto previsto avviene nel rispetto del seguente ordine di priorità:

- a) migliore media valutativa degli ultimi tre anni;
- b) non essere mai stato destinatario della maggiorazione;
- c) anzianità di servizio;
- d) anzianità anagrafica;

Art. 10

Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Amministrazione, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico *ad interim*, in ragione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse alla maggiore complessità determinatasi per effetto dell'affidamento di più incarichi contemporaneamente
2. L'erogazione di quanto previsto al comma 1 avviene a seguito di valutazione annuale della *performance* sulla posizione coperta *ad interim*, tenendo conto, in sede valutativa, della maggiore gravosità del doppio incarico.

Art. 11

Onnicomprensività

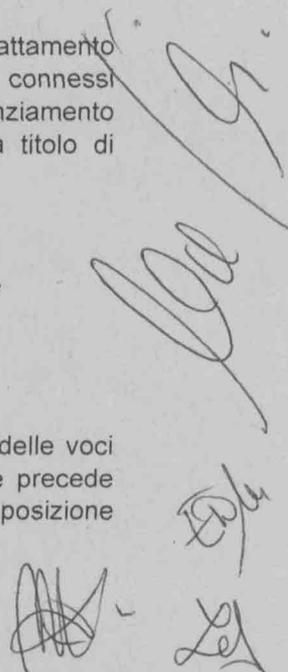
1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione non inferiore al 75%.

Art. 12

Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale

Al dirigente in distacco sindacale sono riconosciuti:

- a) la retribuzione tabellare, gli assegni *ad personam* e la RIA;
- b) un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione



e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

Art. 13

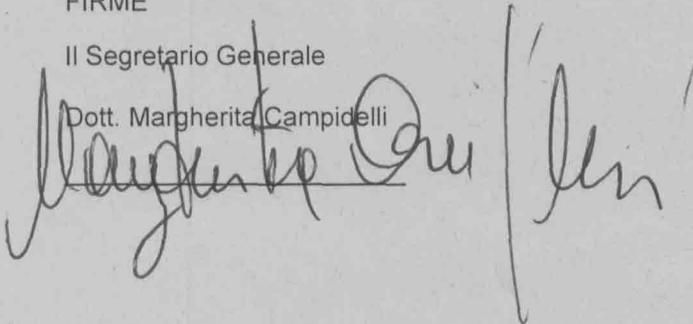
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, è fatto rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali in vigore.
2. Le disposizioni recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia, sino alla loro sostituzione, in quanto compatibili con le norme di legge e di CCNL in vigore.

FIRME

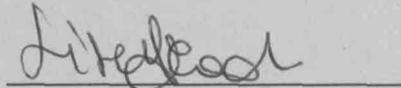
Il Segretario Generale

Dott. Margherita Campidelli



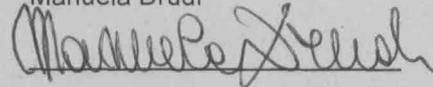
C.G.I.L. - F.P.

Lisa Dradi



CISL-FP

Manuela Drudi



UIL - FPL

Elena Demurtas

