

COMUNE DI RICCIONE

Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente del Comune di Riccione per il triennio 2021-2023.

Premesso che:

- in data **25 novembre 2021** le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale (Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL) hanno sottoscritto la Preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente del Comune di Riccione 2021-2023;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 7.12.2021 (Verbale dell'Organo di Revisione n. 17 del 7.12.2021) ha rilasciato il prescritto parere ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 347 del 7.12.2021, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente del Comune di Riccione per il triennio 2021-2023;

In data 15/12/2021, alle ore 11:00, in modalità videoconferenza, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale e hanno convenuto di sottoscrivere, in data odierna, in via definitiva, il Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente del Comune di Riccione per il triennio 2021-2023, che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Riccione, 15/12/2021

Delegazione trattante di parte pubblica

F.to Giuseppina Massara (Presidente)

F.to Cinzia Farinelli (Componente effettivo)

Delegazione trattante di parte sindacale

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

F.to Claudio Palmetti (CGIL F. P.)

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

F.to Stefano Villa (UIL F.P.L.)

F.to Matilde Palmieri (DIREL)

Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente del Comune di Riccione per il triennio 2021-2023 – Intesa.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo del personale dirigente, stipulato a seguito della sottoscrizione del CCNL del 17 dicembre 2020, riguarda il triennio 2021-2023, come previsto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dal CCNL 17 dicembre 2020. 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 momento della sua sottoscrizione definitiva.

3. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, salva diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito del 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.

4. Il CCDI si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Comune di Riccione ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e dell'articolo 19 comma 6 del D.Lgs 165/2001 in servizio presso l'Ente e fatto salvo quanto previsto dall'articolo 72 del D.Lgs 165/2001 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.

6. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con la normativa, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti dagli 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.

Articolo 2
Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1 Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo del 15% delle risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato previsto dall'art: 57 comma 3 del CCNL 2016-2018.

Articolo 3
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1) I criteri di incentivazione della performance del personale dirigente sono definiti secondo le seguenti modalità:

- a) Le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti sono distribuite fra le quote individuali dei singoli dirigenti tenendo conto della percentuale di servizio prestato nell'anno di riferimento;
- b) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di ente, degli obiettivi di miglioramento definiti nel PDO sui quali sono state assegnate risorse variabili, queste sono ridotte in rapporto alla % di conseguimento degli obiettivi. La riduzione non viene operata se l'obiettivo, di ente, di miglioramento del PDO o individuale, viene conseguito in misura uguale o superiore al 90%.
- c) La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti che abbiano raggiunto come condizione preliminare una valutazione pari almeno al 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle "competenze professionali e manageriali" o "competenze professionali" e una valutazione complessiva pari ad almeno 6,00/10 secondo le seguenti fasce di valutazione.

VALUTAZIONE INDIVIDUALE	Fascia di valutazione e % di distribuzione della quota teorica di base
> = 9/10	100 %
> = 8/10	90 %
> = 7/10	80 %
> = 6/10	70 %
< 6/10	0 %

Art. 4 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.
(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato escluse le

risorse destinate alla retribuzione degli incarichi ad interim e quelle erogate a titolo di retribuzione di risultato per compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. L'importo della suddetta maggiorazione è calcolato sul valore medio pro-capite ottenuto dividendo l'importo delle risorse complessivamente destinate della retribuzione di risultato per il numero dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento ponderato per il periodo di effettivo incarico dirigenziale, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. La maggiorazione è corrisposta ad una percentuale del 30% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore al 90% quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità, si terrà conto, come criterio di priorità, della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno precedente.

6. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato secondo la percentuale di servizio prestato nell'anno di riferimento.

Articolo 5 **Affidamento di incarichi ad interim** (Art. 58 del CCNL 17.12.2020)

1. In caso di conferimento ad un dirigente dell'incarico ad interim di reggenza di altra struttura di livello dirigenziale, 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. Ai sensi di cui all'art. 58 comma 1 del CCNL 17.12.2020, 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'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 3, comma 1, lettera c) del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi formalizzati ricoperti per periodi superiori ad un mese.

Articolo 6

Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, limiti individuali nonché correlazione con la retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, 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 di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti (elenco non esaustivo):

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

c) risorse del fondo costituito dal maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari di cui all'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018.

4. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

In particolare Per quanto riguarda i compensi di cui alla lettera b) si rinvia al Regolamento di avvocatura civica del comune di Riccione, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 258 del 31.08.2016 e da ultimo modificato con la Deliberazione di Giunta n. 52 del 8-3-2021.

5. In caso di corresponsione di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti in base alla metodologia di valutazione delle prestazioni, è ridotta secondo le seguenti fasce:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione incentivo di performance individuale
Fino a € 1.000,00	0%
da € 1.000,00 a € 1.999,00	5%
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10%
da € 3.000,00 a € 3.999,00	15%
da € 4.000,00 a € 4.999,00	20%
da € 5.000,00 a € 5.999,00	25%
da € 6.000,00 a € 6.999,00	30%
da € 7.000,00 a € 7.999,00	35%
da € 8.000,00 a € 8.999,00	40%
da € 9.000,00 a € 9.999,00	45%
da € 10.000,00 a € 10.999,00	50%
da € 11.000,00 a € 11.999,00	55%
da € 12.000,00 a € 12.999,00	60%
da € 13.000,00 a € 13.999,00	65%
da € 14.000,00 a € 14.999,00	70%
da € 15.000,00 a € 15.999,00	75%
da € 16.000,00 a € 16.999,00	80%
da € 17.000,00 a € 17.999,00	85%
da € 18.000,00	90%

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.

Articolo 7

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, (Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano per le posizioni dirigenziali le seguenti fattispecie di esonero:

1) Funzioni di Stato Civile, limitatamente alla registrazione di nascita e di morte

2) Servizio elettorale - Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

3) Servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero delle nevi

4) Servizio di polizia municipale, limitatamente a:

- a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di TSO;
- b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c. attività di pronto intervento;
- d. attività della centrale operativa;
- e. assistenza al servizio di cui al n. 3, in caso di sgombero della neve;

5) Servizi culturali, (D. Lgs. 42/2004 art. 101 comma 3) limitatamente a:

Apertura al pubblico della Biblioteca comunale

Apertura al pubblico del Museo del Territorio

6) Servizi del personale, limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.

Tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

7) Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità.

Contingente: in caso di allerta (dal colore giallo): presidio operativo (1 responsabile centro operativo, 1 vice responsabile del centro operativo, 1 responsabile del volontariato).

In caso di scenario di 2 livello: attivazione presidio territoriale con il personale appartenente al presidio individuato nel piano di emergenza.

8) Servizio per il controllo della popolazione canina

9) Servizi concernenti l'istruzione pubblica.

Articolo 8

Criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

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, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 7.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, 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 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. 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.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno e comunque nei limiti delle risorse del fondo.

7. 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.

Articolo 9 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% 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 specifiche disposizioni di legge.

2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 e' erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Riccione, 15/12/2021

Delegazione trattante di parte pubblica

F.to Giuseppina Massara (Presidente)

F.to Cinzia Farinelli (Componente effettivo)

Delegazione trattante di parte sindacale

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

F.to Claudio Palmetti (CGIL F. P.)

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

F.to Stefano Villa (UIL F.P.L.)

F.to Matilde Palmieri (DIREL)