

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE
relativo al personale dell'Area Funzioni Locali del Comune di Cesena e
dell'Unione dei Comuni Valle del Savio

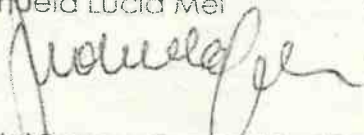
Triennio 2021-2023

Verbale di sottoscrizione definitiva

Il giorno 22/12/2021 ha avuto luogo l'incontro tra:

la **delegazione trattante territoriale di parte pubblica**, nelle persone del

Il Segretario Generale – in qualità di Presidente
Dott.ssa **Martina Lucia Mei**

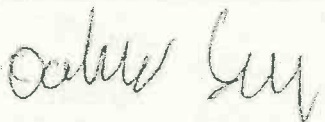


Il Dirigente del Settore Personale e Organizzazione
Dott.ssa **Stefania Tagliabue**



e le seguenti **Organizzazioni Sindacali** territoriali rappresentative nell'Area delle Funzioni Locali:


FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



FEDIRETS sez. FEDIR



Al termine della riunione le Parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Territoriale dell'Area dirigenziale del Comune di Cesena e dell'Unione dei Comuni Valle del Savio per il triennio 2021-2023.

As



Contratto Collettivo Integrativo Territoriale

**relativo al personale dell'Area Funzioni Locali del Comune di Cesena e
dell'Unione dei Comuni Valle del Savio**

Triennio 2021-2023

Handwritten signatures and initials:
α NW
NW @



Art. 1 Ambito di applicazione	3
Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	3
Art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse	3
Art. 4 Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	3
Art. 5 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	4
Art. 6 Incarichi ad interim	4
Art. 7 Onnicomprensività del trattamento economico	5
Art. 8 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020	6
Art. 9 Differenziazione della retribuzione di risultato	6
Art. 10 Trattamento economico del personale in distacco sindacale	7
Art. 11 Norma di rinvio	7

ES



Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito Contratto) si applica al personale dirigente afferente all'Area delle Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dell'Unione dei Comuni Valle del Savio e del Comune di Cesena, ad eccezione delle clausole che, per espressa previsione contrattuale, si applicano solamente al personale dirigenziale di uno dei due Enti.

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente Contratto concerne il periodo 01/01/2021 - 31/12/2023 e conserva efficacia fino alla stipulazione di un nuovo contratto collettivo integrativo, così come previsto dall'art. 8, comma 7, del CCNL 17/12/2020.
2. Il Contratto ha per oggetto tutte le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa, così come definite all'art. 45 del CCNL 17/12/2020.
3. Il presente Contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono **conseguentemente** disapplicati.

Art. 3
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità **sull'interpretazione** di clausole del presente CCI, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano, anche su richiesta di una delle parti, per definirne **consensualmente** il significato.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 4
Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

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



3. Nel rispetto delle disposizioni contrattuali, le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020, sono destinate per una quota pari all'85% a retribuzione di posizione e per una quota pari al 15% a retribuzione di risultato.
4. 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.
5. Nel caso in cui, in un determinato anno, la capienza del Fondo, per la parte destinata alla retribuzione di posizione, non fosse adeguata, in relazione a motivi di carattere straordinario ed eccezionale (a titolo esemplificativo: slittamento della data di collocamento a riposo di un dirigente, rispetto a quella inizialmente prevista), le Parti si incontreranno per le valutazioni del caso.
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, per valutazione **di** eccellenza, per l'anno 2021, ai sensi del presente articolo, una valutazione individuale superiore a 94 punti, punteggio che potrà essere rivisto annualmente in fase di contrattazione integrativa.

Art. 5

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato di ogni Dirigente viene quantificata tenendo conto dei risultati raggiunti e della durata dell'incarico **nell'anno di riferimento**, sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Ente.
2. Per i dirigenti che operano con funzioni dirigenziali sui due enti (Comune di Cesena e Unione Valle del Savio) la retribuzione di risultato è determinata a valere sui due fondi tenendo in **considerazione** l'effettivo impegno dei dirigenti rispetto alle funzioni svolte per i due enti, così come annualmente determinate dal Nucleo di Valutazione.
3. La retribuzione di risultato non viene erogata nel caso in cui l'Indicatore di Performance Individuale (IPI) non sia almeno pari a 60 punti su 100, così come stabilito dal sistema di valutazione e nel caso in cui il grado di **raggiungimento** degli obiettivi **complessivamente** assegnati al dirigente non sia almeno pari ai 6/10 del valore complessivamente attribuito a tale area.

Art. 6

Incarichi ad interim

1. Considerato che la struttura organizzativa di cui si dotano l'Unione dei Comuni Valle del Savio e il Comune di Cesena è uno strumento per realizzarne al **miglior** i piani ed i programmi amministrativi,

M...

M...



soluzioni quali l'affidamento di incarichi dirigenziali ad interim sono adottate solo in situazioni straordinarie e per periodi di tempo transitori, dettati da situazioni contingenti, e devono essere superate attraverso l'adeguata copertura del posto dirigenziale assegnato ad interim, o tramite una modifica della struttura organizzativa stessa.

2. Al Dirigente al quale è affidata formalmente la direzione ad interim di un altro Settore, **temporaneamente** privo di titolare, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo corrispondente 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.
3. L'importo, così come determinato ai sensi del comma 2, sarà erogato in misura proporzionale alla durata del periodo di incarico, tenendo conto degli obiettivi assegnati al Settore oggetto dell'incarico ad interim. La quota massima pari al 30% sarà erogata in presenza di una valutazione della performance **complessivamente** superiore a 80 su 100 punti e sarà decurtata in misura proporzionale in presenza di una valutazione inferiore.
4. Le parti convengono che **da un punto di vista funzionale, organizzativo ed operativo** ad un medesimo dirigente non possano essere conferiti più di due incarichi ad interim **contemporaneamente e**, in tal caso, per un periodo di tempo massimo non superiore a sei mesi. **Nel caso fosse imprescindibile per l'Amministrazione** ricorrere a tale duplice incarico ad interim, al dirigente interessato andrà riconosciuto il trattamento economico aggiuntivo di cui al comma 2 per entrambi gli incarichi, proporzionalmente alla durata degli stessi.

Art. 7

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17/12/2020, 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 recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
2. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita (ma comunque riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'Ente), integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL.
3. Al dirigente che ha reso la prestazione è riconosciuta, a titolo di retribuzione di risultato, una quota pari al 75% dei compensi riferiti agli incarichi attribuiti e confluiti nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. d).
4. La quota restante è distribuita tra i dirigenti tenendo conto dei risultati di Ente, così come previsti nel sistema di valutazione della performance individuale e cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute **economico-finanziaria**, la **salute organizzativa** e gli impatti,

[Handwritten signatures and initials]



oltre ai risultati degli strumenti di **programmazione** e controllo. Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.

Art. 8

Criteria e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 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'ente o 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, pari ad un importo che gli consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente pari al 90% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, nei limiti delle risorse individuate in sede di contrattazione integrativa a copertura dell'onere, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico **precedentemente** ricoperto e si riduce progressivamente secondo la disciplina di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL 17/12/2020.
3. L'onere per i differenziali di posizione di cui al presente articolo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, **così come disposto dall'art. 31**, comma 5, del vigente CCNL. Le risorse a copertura dell'onere di cui trattasi, sono individuate in via prioritaria tra quelle destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi 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.
4. La disciplina di cui al presente articolo, così **come** previsto dall'art. 31, comma 6, del CCNL 17/12/2020, 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 della performance approvato dall'Amministrazione.

Art. 9

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al personale dirigenziale dell'Unione dei Comuni Valle del Savio ai sensi di quanto previsto dall'art. 30, comma 7, del vigente CCNL. Qualora, a seguito di revisioni della struttura organizzativa, nell'ambito del periodo di vigenza del presente Accordo, il numero dei dirigenti in servizio nell'ente Unione dovesse superare le cinque unità, le Parti si incontreranno per valutare l'applicabilità della disciplina integrativa anche all'Unione dei Comuni Valle del Savio ovvero procedere ad una revisione della stessa, al fine di dare attuazione a quanto disposto dal CCNL.
2. Ai fini della **differenziazione** della retribuzione di risultato di cui all'art. 30 del CCNL 17/12/2020, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al **sistema di valutazione** adottato

sc

M

11/16



dall'Amministrazione, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, avendo dato attuazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 17/12/2020.

3. La maggiorazione di cui al presente articolo 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 di riferimento.

Art. 10

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art. 61 del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2016-2018:
 - a. dello **stipendio tabellare** nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b. di un **elemento di garanzia** della retribuzione, di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), definito in una percentuale pari all'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 di cui all'art. 57 del CCNL, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. L'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è **riproporzionato** in base alla **corrispondente** percentuale di distacco.
4. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di sottoscrizione definitiva del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Art. 11

Norma di rinvio

1. Per tutti gli istituti contrattuali non normati dal presente CCI si rinvia alle specifiche disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari.
2. Le clausole in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme di legge in materia sono nulle e non possono essere **applicate**.



Protocollo d'Intesa in merito all'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

(art. 3, comma 1, Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) stipulato in data 07/05/2002)

1. In applicazione dell'art. 3, comma 1, dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del **funzionamento** dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) stipulato in data 07/05/2002, nonché di quanto previsto dall'art. 45, comma 1, lett. f) del CCNL 17/12/2000, con il presente Protocollo si individuano le posizioni dirigenziali i cui titolari devono **essere** esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali individuati all'art. 2 del sopra richiamato Accordo collettivo del 07/05/2002, tenuto conto delle funzioni delegate all'Unione dei Comuni Valle del Savio, al fine di garantire la continuità **delle** prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, è garantita la presenza del Dirigente cui è affidato l'incarico di direzione del Settore Servizi Sociali (o suo delegato), al fine di garantire i servizi di igiene, sanità ed attività assistenziali di cui al comma 1, lett. b) del medesimo art. 2.
3. In presenza di particolari situazioni od eventi rilevanti per la sicurezza e l'incolumità pubblica, dovrà **essere** inoltre garantita, in caso di sciopero, la presenza del Dirigente responsabile della Protezione Civile. In **caso di sua** assenza, dovrà essere garantita la presenza di almeno un Dirigente o Funzionario tecnico per l'espletamento delle funzioni riguardanti la sicurezza e la Protezione Civile. **L'individuazione** dei nominativi interessati avverrà da parte del Segretario Generale o, in sua assenza, del Vice Segretario (o dirigente formalmente delegato).
4. Fatto salvo **quanto previsto** ai commi precedenti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità **delle prestazioni** indispensabili, il Segretario generale o, in sua assenza, il Vice Segretario (o dirigente formalmente delegato), può disporre, secondo la gravità del caso, che il dirigente interessato garantisca la **sua** reperibilità o che sia esonerato dallo **sciopero**.

