



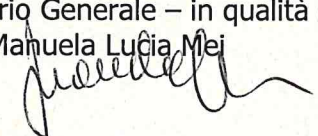
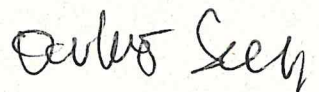
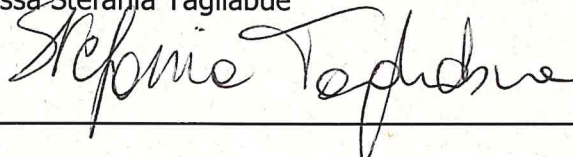
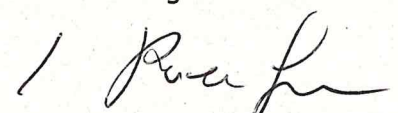

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
DEL COMUNE DI CESENA IN MERITO AI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

ANNUALITA' ECONOMICA 2020

Il giorno 23/12/2020 si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Cesena e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva dell'accordo in merito ai criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della dirigenza del Comune di Cesena per l'annualità economica 2020. Le parti, preso atto dell'approvazione della delibera di Giunta che autorizza il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI di cui trattasi

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

- l'accordo in merito alle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'annualità economica 2020.

per la DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	per la DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
Il Segretario Generale – in qualità di Presidente Dott.ssa Manuela Lucia Mei 	FP CGIL – Sarpieri Antonio 
Il Dirigente del Settore Personale e Organizzazione Dott.ssa Stefania Tagliabue 	CISL FP – Castagnoli Martina 
	UIL FPL – Paolo Manzelli 



COMUNE DI CESENA

**ACCORDO IN MERITO AI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO per L'AREA DELLA DIRIGENZA**

ANNUALITA' ECONOMICA 2020

Le parti prendono preliminarmente atto della dotazione complessiva del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato per l'Area della Dirigenza del Comune di Cesena per l'anno 2020, quantificato con determinazione dirigenziale n. 1466/2020 in complessivi euro 359.527,42.

Le parti danno atto di aver verificato la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL 23/12/99, ai sensi del comma 6 del medesimo art. 26 e che il fondo in questione è stato alimentato, per l'anno 2020:

- con lo stanziamento, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCNL 23/12/2009, di una somma pari all'1,2% del monte salari 1997 relativo alla dirigenza, pari ad € 10.767,72, avendo preventivamente accertato la sussistenza nel bilancio di previsione 2020-2022 delle risorse necessarie, al capitolo 15001 art. 17P (anno 2021);
- con lo stanziamento, a seguito dei processi di riorganizzazione intervenuti nel corso dell'anno 2020 e a seguito della definizione degli obiettivi dell'Ente, così come individuati negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, ritenuti incentivabili con risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999, di un importo complessivo massimo di € 22.775,00 avendo accertato la sussistenza nel bilancio di previsione 2020-2022 delle risorse necessarie, al capitolo 15001 art. 17P (anno 2021);
- con la conferma della quota di finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui al comma 4 dell'art. 16 del CCNL 22/02/2010 e dell'art. 4, comma 4, del CCNL 14/05/2007;

Articolo 1

Modalità di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le parti concordano nel confermare le modalità di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nelle misure già definite dal previgente CCDI, ovvero nella misura dell'85% da destinarsi alla retribuzione di posizione e nella misura del 15% da destinarsi alla retribuzione di risultato. Viene inoltre confermata la destinazione a retribuzione di risultato delle quote destinate alla posizione che non siano state liquidate a tale fine per economie dovute all'affidamento a dirigenti in servizio di reggenze di altro settore ad interim, o per temporanee vacanze. Nel caso in cui la capienza del fondo per la parte destinata alla retribuzione di posizione non fosse adeguata, gli importi effettivamente liquidati ai singoli dirigenti, saranno ridotti in modo proporzionale in base alle risorse disponibili.
2. Le parti, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta con la deliberazione n. 273/2020, stabiliscono che le risorse inerenti detto fondo verranno ripartite con le modalità di cui al comma 1, nonché secondo i criteri di incentivazione previsti nel vigente CCDI, tra tutti i dirigenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compresi i

ST A JL¹



dirigenti dell'Unione Valle Savio in utilizzo congiunto, tenendo conto della durata dell'incarico e dei risultati raggiunti sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'ente, destinando ad economia di bilancio le quote del fondo non attribuite a seguito del mancato o incompleto raggiungimento degli obiettivi, in base al vigente sistema di valutazione della performance.

3. La parti prendono atto che, per alcune posizioni dirigenziali di lavoro a tempo determinato, l'importo massimo della retribuzione di risultato non è demandata al sistema di ripartizione basato sui risultati del sistema di valutazione, ma viene preventivamente definito dai singoli contratti di lavoro e quindi assegnato in proporzione ai risultati del sistema di valutazione della performance individuale.



**ACCORDO IN MERITO AI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO per L'AREA DELLA DIRIGENZA**

ANNUALITA' ECONOMICA 2020

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Premesso che in data 16 luglio 2020 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali relativo al triennio 2016-2018 (ad oggi, non ancora sottoscritta definitivamente), le Parti condividono sull'opportunità di valutare, nell'ambito del nuovo quadro contrattuale di riferimento, le possibilità previste dalla normativa per una maggiore valorizzazione della quota destinata a retribuzione di posizione, nell'ambito della contrattazione integrativa per la definizione dei criteri 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, tenuto conto della maggiore complessità organizzativa delle posizioni dirigenziali derivante dalle riorganizzazioni/razionalizzazioni conseguenti all'insediamento della nuova Amministrazione.